

UNIVERSITÉ DE NANCY — FACULTÉ DE DROIT

---

# LES CONVENTIONS D'ARRAS

RELATIVES

## AU SALAIRE DES MINEURS

---

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE PAR

**Benoît DUQUESNE**

**Lauréat de la Faculté Libre de Lille**

---

**L'acte public sera soutenu le Samedi 16 Janvier 1909**  
**à 4 heures du soir**

---

*Président :* M. GARNIER.

*Suffragants :* { MM. BROCARD, Agrégé.  
                              SENN, Agrégé.

---

LILLE

IMPRIMERIE G. SAUTAI

14, rue des Fossés, 14

---

1908



Digitized by the Internet Archive  
in 2026

UNIVERSITÉ DE NANCY — FACULTÉ DE DROIT

---

# LES CONVENTIONS D'ARRAS

RELATIVES

## AU SALAIRE DES MINEURS

---

THÈSE POUR LE DOCTORAT

PRÉSENTÉE PAR

**Benoît DUQUESNE**

Lauréat de la Faculté Libre de Lille

---



L'acte public sera soutenu le **Samedi 16 Janvier 1909**  
à 4 heures du soir

---

*Président :* M. GARNIER.

*Suffragants :* { MM. BROCARD, Agrégé.  
                              SENN, Agrégé.

---

LILLE  
IMPRIMERIE G. SAUTAI  
14, rue des Fossés, 14

---

1908

## FACULTÉ DE DROIT DE NANCY

---

Doyen : M. BLONDEL, \*, I. §§.

Doyen honoraire et Professeur honoraire : M. LEDERLIN, \*, I. §§.

MM. BLONDEL, \*, I. §§, Professeur de Code civil, Doyen.

BINET, I. §§, Professeur de Code civil et Chargé du Cours d'Enregistrement.

GARNIER, I. §§, Professeur d'Economie politique et Chargé du Cours de Législation financière.

BEAUCHET, I. §§, Professeur de Procédure civile, Chargé du Cours de Procédure civile (Voies d'exécution), et Chargé du Cours de Législation et Economie coloniales.

BOURCART, \*, I. §§, Professeur de Droit commercial et Chargé d'un Cours de Droit commercial (Licence).

GAVET, I. §§, Professeur d'Histoire du Droit, Chargé du Cours d'Histoire du Droit privé et du Cours de Droit naturel.

CHRETIEN, I. §§, Professeur de Droit international public et privé, et Chargé du Cours de Droit international public (Doctorat).

CARRE DE MALBERG, I. §§, Professeur de Droit public et constitutionnel et Chargé des Cours de Droit public (Licence) et de Droit public et Droit constitutionnel comparé (Doctorat).

GENY, I. §§, Professeur de Code civil et Chargé du Cours de Droit civil approfondi (Doctorat).

MICHON, I. §§, Professeur de Droit romain et Chargé du Cours d'Histoire du Droit public et du Cours de Pandectes.

BROCARD, Agrégé et Chargé d'un cours d'Economie politique et du Cours d'Histoire des Doctrines économiques.

ROLLAND, Agrégé et Chargé d'un Cours de Droit administratif (Licence), d'un Cours de Droit administratif (Doctorat) et d'un Cours d'Eléments de Droit public et administratif (Capacité).

SENN, Agrégé et Chargé d'un Cours de Droit romain et d'un Cours de Législation industrielle (Licence).

N..., Agrégé et Chargé d'un Cours de Droit criminel.

N..., Chargé d'un Cours d'Eléments de Droit civil (Capacité).

N..., Chargé d'un Cours d'Eléments de Droit civil (Capacité).

MELIN, A. §§, Docteur en Droit, Chargé du Cours de Science sociale.

ROVEL, I. §§, Docteur en Droit, Secrétaire.

---

*La Faculté n'entend ni approuver ni désapprouver les opinions particulières du candidat.*

A LA MEMOIRE DE MON PERE  
A LA MEMOIRE DE MA GRAND'MERE  
A MA MERE  
A MES ONCLE ET TANTES  
A MA SŒUR  
A MES PARENTS ET AMIS  
A MES PROFESSEURS DEVOUES  
MM. DUTHOÏT ET BOISSARD  
A MES MAITRES



## PREMIERE PARTIE

### DE LA CONVENTION COLLECTIVE EN GÉNÉRAL

---

#### § I

##### *Définition et caractères*

Les conventions collectives relatives aux conditions du travail ou, comme il est aujourd'hui habituel de le dire, *les contrats collectifs*, « consistent en une entente, souvent variée de forme, qui intervient entre patrons et ouvriers groupés pour assurer et fixer certaines conditions générales suivant lesquelles le travail doit être organisé et notamment le salaire et la durée du travail ; ce sont là des arrangements librement consentis entre les intéressés, mais qui exercent leur influence sur les engagements particuliers du travail, sans entrer dans le détail de ceux-ci ; on fixe ainsi des points fondamentaux, des règles bases. » (1)

De cette définition, il ressort que le contrat collectif se différencie nettement du contrat de travail, du règlement d'atelier et du contrat d'équipe, ses formes les plus voisines.

a) Lorsqu'un ouvrier passe avec un patron un contrat de travail, il s'engage à travailler pour ce patron sui-

(1) Brauts « l'état légal du contrat collectif (1905) page 1 ».

vant certaines conditions, le plus souvent fixées par les cours et les habitudes de la région, ou même de par la seule initiative de l'employeur.

Dans le contrat collectif, au contraire, s'opère une détermination préalable, collective et contractuelle, des conditions que devront observer patrons et ouvriers lorsque plus tard ils voudront passer individuellement ce même contrat.

Et puis, un contrat de travail est unique et simple ; le contrat collectif, lui, comprend des engagements multiples et juxtaposés : d'abord ceux des groupes qui l'ont conclu, s'ils ont la personnalité civile et le pouvoir d'engager leurs membres individuellement ; puis les engagements des personnalités faisant partie de chaque groupe, non seulement vis-à-vis de la partie adverse, mais aussi de ses coïntéressés.

Et, chose remarquable, si un individu vient ultérieurement faire partie de l'un des groupes signataires, celui-ci, les autres groupes, et chacun de leurs membres seront également engagés envers ce nouvel arrivant ; cet effet s'explique plus ou moins facilement suivant la nature juridique que l'on attribue au contrat collectif ; mais il est reconnu par tous, car conclure autrement serait donner la mort à tout contrat collectif.

Enfin, tandis que le contrat collectif a pour but principal de fixer ce que M. Henri Lorin appelle les conditions limites du contrat de travail, les points inférieurs que devront toujours atteindre les contrats individuels surtout pour ce que M. Brauts nomme les deux postes capitaux du travail, c'est-à-dire sa rétribution et sa durée, le contrat de travail, lui, englobe toutes les conditions que devront observer patron et ouvrier.

b) Quant au règlement d'atelier, il ne fixe pas « les

conditions limites » du contrat de travail comme le contrat collectif, mais le plus souvent il vise des dispositions d'ordre intérieur et de discipline qui devront présider au travail ; il diffère donc du contrat collectif par son but.

Il en diffère aussi par sa portée. Le contrat collectif, comme le dit Brants, est une entente qui intervient entre patrons et ouvriers groupés ; quelquefois, il peut se produire que cette entente n'ait lieu qu'entre un seul patron et un seul groupe d'ouvriers, les siens, mais il semble bien que ce n'est là qu'une exception, que, dans ce cas, le but n'est que partiellement atteint et que le contrat collectif idéal suppose une entente entre un groupe de patrons et un groupe d'ouvriers.

Le contrat collectif diffère encore du règlement d'atelier en ce sens que l'entente entre employeurs et employés ne se fait pas de la même façon.

Dans le règlement d'atelier, le patron fait afficher, soit dans les locaux de travail, voire même dans ses bureaux, les conditions auxquelles devront se soumettre les ouvriers qui s'embaucheront chez lui.

Par le fait même qu'il entre ou même qu'il reste à l'usine, l'ouvrier est censé d'accord avec son patron sur ces conditions, mais cet accord est-il « librement consenti » de sa part, alors que c'est le patron seul qui a élaboré le règlement ?

En tout cas, l'entente ainsi survenue n'est que purement tacite, à moins que le patron n'ait pris soin de consulter ses ouvriers.

Et même alors le règlement d'atelier ainsi accepté diffère encore du contrat collectif, en ce qu'il n'est pas, comme celui-ci, fixé d'avance et déterminé d'un commun accord entre embauteur et embauché.

c) Il ne faut pas davantage confondre le contrat collectif avec le contrat d'équipe : ce dernier n'est qu'une modalité du contrat de travail simple, avec cette différence qu'il se forme entre un employeur et une collectivité d'employés ou les représentants de celle-ci ; mais cette collectivité d'employés n'est pas la même que celle qui signe un contrat collectif : ce n'est qu'une équipe qui a en vue son seul intérêt et qui passe un contrat de travail simple : elle n'agit en somme que comme un individu : un contrat collectif serait du reste antérieur à ce contrat d'équipe.

Comme on le voit, le contrat collectif est un contrat *sui generis* : il ne peut se rattacher à aucune forme de contrat antérieurement existante.

Quelques personnes se sont demandé si le mot « *contrat collectif* », devenu usuel, était bien juridique et si l'on ne devait pas lui substituer le mot convention collective.

Mais, outre que le mot contrat collectif est passé dans le langage courant et suffit très bien, désormais, à se faire comprendre, le contrat est une convention qui engendre des obligations ; or, si, à l'égard des ouvriers, la sanction de ces obligations n'est pas toujours suffisamment efficace, il n'en reste pas moins qu'ils sont « obligatoirement tenus » de les respecter.

C'est ce contrat collectif que l'on peut considérer sinon comme solution parfaite de la question sociale actuelle, tout ou moins comme un remède efficace pour pallier des crises aiguës que provoque trop souvent aujourd'hui l'antagonisme entre les patrons et les ouvriers.

---

§ II

*Théorie individualiste des physiocrates et de leurs  
continuateurs sur les rapports entre  
employeurs et employés.*

Avant la Révolution, il ne pouvait être que difficilement question de contrat collectif, puisque l'idée elle-même de contrat restait à peu près étrangère aux rapports de travail à capital, et même dans la doctrine, il a fallu attendre assez longtemps, jusqu'à l'école physiocratique, pour voir éclore cette idée de convention.

Les physiocrates ont donné dans la chronique sociale une note qui a tenu historiquement le milieu entre le régime corporatif et le contrat collectif, sans toutefois se rattacher à l'un ni à l'autre : ils ont, en effet, combattu le régime corporatif et leurs efforts n'ont certainement pas été étrangers à son abolition ; quant au contrat collectif, il a été la revanche du droit d'association qu'ils méconnaissaient totalement.

Ils s'en sont absolument tenus dans leurs théories à l'idée de contrat de travail conclu entre « un » patron et « un » ouvrier dans un tête-à-tête absolu, et alors, disaient-ils, nous nous trouverons en présence de deux parties idéalement égales : le patron soumis à la concurrence des autres demandants, d'un côté ; l'ouvrier soumis à celle des autres offrants, de l'autre : de là sortira le juste salaire.

La loi des 2 et 17 mars 1791 en supprimant les corporations, maîtrises et jurandes, vint faire triompher les idées mises en avant par Turgot, l'un des chefs les plus autorisés de cette école, et établir cette situation

qu'ils croyaient la plus favorable à la liberté du patron comme à celle de l'ouvrier.

Mais rien n'est plus trompeur que cette apparence, car pour que cette liberté, alors tant à l'ordre du jour, eut existé, il aurait fallu que les parties en présence soient égales ; or, l'ouvrier est dans un état d'infériorité évident vis-à-vis du patron.

### § III

#### *Critique de la théorie individualiste des physiocrates.*

a) « L'ouvrier qui passe un contrat de travail individuel n'est pas libre : il est poussé par le besoin. »

Adam Smith, sans mettre l'infériorité de l'ouvrier en lumière, avait déjà dit : « A la longue, il se peut que le maître ait autant besoin de l'ouvrier que celui-ci n'a besoin du maître, mais le besoin du maître est moins pressant. » (1)

Ce qu'Adam Smith ne disait pas, et qu'il aurait pu tirer comme conséquence de sa réflexion, c'est que si le besoin de l'ouvrier est plus pressant que celui du maître, il ne peut attendre, même alors que les conditions qu'on lui fait sont insuffisantes et que le maître, lui, peut attendre un certain temps ; il faut néanmoins remarquer que, pendant l'interruption du travail, le patron supporte des frais généraux, dont la charge ne pourrait être endurée par trop longtemps.

Vers 1820, Sismondi écrivait que l'une des causes de la situation malheureuse de l'ouvrier résidait dans ce fait que le patron cherchait à trouver chez l'ouvrier

(1) Adam Smith, « Richesse des Nations 1819, livre I, chapitre 8, page 81. »

producteur le bénéfice que lui refusait le consommateur (1).

Et les ouvriers sont bien obligés de traiter comme le veulent les patrons, qui sont le petit nombre, alors qu'eux, les ouvriers, sont la multitude et se font concurrence. Enfin, l'ouvrier, le plus souvent, a besoin de son travail immédiat pour vivre, alors que le patron peut vivre un certain temps sans faire travailler.

Puis, c'est Buret, qui, constatant une fois de plus l'inégalité des parties dans le contrat individuel, proposait comme remède le contrat collectif. Une chambre syndicale fonctionnerait pour chaque métier et arrêterait chaque année le taux du salaire ; l'inégalité entre les contractants serait alors en partie détruite (2).

b) « Dans la conclusion du contrat individuel, le développement de l'industrie rend toute discussion impossible. »

Pour bien comprendre cette inégalité des parties dans le contrat individuel, il faut bien se dire qu'évidemment chacun est libre, en définitive, de dire oui ou non quand il s'agira de conclure ; mais c'est quand il s'agit de fixer les conditions du travail que l'inégalité des parties apparaît flagrante.

Forcément, du reste, la discussion de ces conditions entre le patron et l'ouvrier restera sans effet : il est impossible d'admettre, avec le développement actuel de l'industrie, une variété infinie de contrats individuels changeant le taux des salaires, la durée du travail ou les diverses conditions accessoires : l'uniformité, la discipline en quelque sorte devient obligatoire.

(1) Sismondi « Nouveaux principes d'économie politique 1819, II, page 359 ».

(2) Buret, « De la misère des classes laborieuses en Angleterre et en France ».

Et ce sera le patron qui, de sa seule et propre autorité, réglera cette uniformité et cette discipline.

Par exemple, il est évident que si une machine à vapeur actionne pendant 12 heures 100 métiers mécaniques, le patron ne pourra consentir à ce que 25 ouvriers travaillent 8 heures, 25 autres 10, 25 autres 12, et les derniers 14.

Il en est de même pour le salaire, car avec l'extrême division du travail il n'est guère possible d'attribuer à l'ouvrier sa part exacte dans le produit ; ce serait du reste sortir du régime du salariat.

Et c'est ainsi que, disparaissant forcément la discussion individuelle, il n'y a plus place que pour la discussion collective.

c) « L'ouvrier n'a pas les connaissances étendues du patron. »

En effet, il n'occupe en général son activité qu'aux travaux manuels : son habileté, à lui, consiste à bien manœuvrer ses outils ; le patron, au contraire, possède des connaissances étendues dont il tirera parti au moment de la conclusion du contrat de travail. Il connaît le cours du travail comme le cours de ses marchandises ; si le cours du travail est élevé, ce qui se produira si les offres en sont insuffisantes, le patron se gardera bien de le dire et rarement l'ouvrier profitera intégralement de la hausse ;

Mais si, au contraire, les demandes, en excédant, ont fait baisser le cours du travail, le patron n'oubliera pas de le faire remarquer.

Et si, par hasard, un ouvrier plus instruit que les autres essaie de discuter, le patron, comme argument final, n'a qu'à lui dire de s'incliner comme les autres ou d'aller ailleurs.

d) « Les engagements contractés par l'ouvrier dans le contrat individuel sont beaucoup plus gros de conséquences que ceux consentis par le patron. »

Ce dernier, en embauchant des ouvriers, ne met en risque que ses capitaux ; l'ouvrier, lui, engage sa personne ; son corps qu'il affaiblit par un travail souvent pénible, dans des locaux où l'air est fréquemment vicié ; son intelligence, que la division du travail poussée si loin de nos jours va forcément enrouiller ; enfin, sa nature morale, qui va être exposée aux promiscuités, dangereuses peut-être, de l'usine.

Et la preuve qu'il en est bien ainsi, c'est que le législateur s'est presque toujours intéressé à la question et a posé des règles relatives à la salubrité, à l'hygiène et à la durée du travail.

Dans cet ordre d'idées, on a dit que l'inégalité des parties dans le contrat de travail était encore accrue par ce fait que l'ouvrier qui ne travaille pas est réduit à mourir de faim, tandis que le patron qui ne fait pas travailler manque seulement de gagner.

Mais il y a quelque réserve à faire sur ce seul manque de gain, car il ne faut pas oublier que le patron qui ne fait pas travailler a des capitaux qui ne restent pas moins engagés et qui se détériorent tout en ne rapportant pas ; néanmoins, sa situation est beaucoup moins critique que celle de l'ouvrier qui n'a aucune avance.

De cet ensemble de considérations, on peut conclure à l'inexactitude de la théorie des physiocrates et à la vérité de cette idée : au moins dans l'état de choses actuel, dans la conclusion du contrat de travail individuel, l'ouvrier se trouve dans un état d'infériorité trop prononcée vis-à-vis du patron pour qu'on puisse dire que ce contrat a été passé librement.

## § IV

*Avantages du contrat collectif.*

Et c'est précisément cette inégalité des parties dans la conclusion du contrat individuel que va corriger le contrat collectif.

a) Pour que ce dernier puisse naître, les ouvriers devront se nommer des représentants, car leur grand nombre serait par trop incommode ; ce serait également un obstacle à l'entente ; eh bien ! ils choisiront les personnes qui, par leurs connaissances et leur expérience technique, seront plus à même de discuter les graves questions relatives aux conditions du travail.

De plus, ces mêmes personnes ne sont pas directement intéressées dans le contrat collectif, et alors il devient évident qu'elles auront pour discuter avec le patron une indépendance beaucoup plus grande que l'ouvrier venant passer un contrat individuel.

Quelquefois, ce sont d'anciens ouvriers qui n'auront plus à souffrir de la non concession de tel ou tel avantage ; mais alors il est vrai que d'après la loi de 1884 il est fort douteux que ces personnes puissent valablement signer un contrat collectif, car l'article 2 dit expressément que les syndicats doivent être formés de gens « exerçant la même profession ». Mais, même lorsque ce sont des ouvriers actuels qui signent les conventions, leur part d'intérêt direct est minime en regard de l'intérêt général qu'ils ont à défendre.

b) .....Le contrat collectif présente encore cet autre avantage de moraliser la concurrence entre patrons et ouvriers.

Les patrons se font concurrence entre eux ; cette concurrence joue sur le salaire de l'ouvrier que chacun tâche d'abaisser le plus possible, de façon à diminuer ainsi les frais généraux, et comme le disait Sismondi, « à faire rendre au travailleur le profit que ne veut pas fournir le consommateur ».

Or, la concurrence entre les patrons devrait jouer uniquement sur les éléments techniques de l'industrie et du commerce, sur la capacité de la direction, sur l'économie des frais généraux, sur la science et l'habileté du directeur, sur les perfectionnements de l'outillage.

Pourquoi donc faire varier le salaire comme moyen de concurrence, selon l'état plus ou moins satisfaisant du métier, la capacité du directeur ou l'époque de l'année ?

Les ouvriers se font eux aussi concurrence entre eux, mais dans le contrat de travail individuel, elle est régie par une foule de circonstances contingentes très souvent immorales.

Celui qui désire s'embaucher est, en effet, porté à n'exiger qu'un salaire d'autant plus réduit qu'il est pressé par le besoin d'argent, qu'il a une nombreuse famille, qu'il est attaché au pays.

La concurrence entre les ouvriers ne devrait cependant porter que sur leur habileté professionnelle et individuelle.

C'est justement ce qu'on obtiendra par le contrat collectif : d'un côté, l'emportera désormais sur les autres le patron le plus capable et le plus économe, sans que toutefois son économie puisse porter sur le salaire.

D'autre part, l'emportera sur les autres l'ouvrier le

plus habile, abstraction faite des autres circonstances, telles que le besoin et l'attache au pays.

C'est que le patron aura alors à traiter avec un groupe d'individus dont les besoins, le nombre d'enfants, l'attache au sol, seront indéfinis et impersonnels et n'influenceront plus que collectivement sur le salaire.

c) Un autre avantage du contrat collectif est de rendre plus normales, de régler en quelque sorte, les relations entre employeurs et employés.

Il est à croire que si les ouvriers français se sont lancés, après la loi de 1884, dans l'organisation syndicale politique au lieu de rester uniquement sur le terrain professionnel, c'est à cause de la mauvaise volonté évidente des patrons vis-à-vis des syndicats.

Que désormais les patrons se montrent mieux disposés à leur égard et acceptent sans répugnance la conclusion des contrats collectifs, et il y a beaucoup de chances pour que les ouvriers en témoignent leur reconnaissance par la paix de l'atelier et la bonne entente avec les patrons : ce seul fait serait à craindre, que les dirigeants des syndicats ayant peur de voir leur influence disparaître et ne la croyant assise que sur la discorde n'essaient de pousser encore leurs administrés à la révolte, mais aussi peut-on espérer que la sagesse de ces derniers venant avec l'éducation économique saurait déjouer les plans des meneurs.

.....En tout cas, en Angleterre, bien que la loi n'ait pas encore défini le statut du contrat collectif, celui-ci a fait d'énormes progrès depuis 40 ans et a servi de façon admirable à établir la bonne entente entre patrons et ouvriers; et si l'on objecte que, malgré cela, des grèves formidables ont éclaté en ce pays, on peut dire néanmoins que le contrat collectif a empêché nombre d'au-

tres de prendre naissance et a donné une solution amiable à la plupart de celles qu'il n'a pu empêcher.

Ainsi, de « 1895 à 1904, les salaires y ont été modifiés 10.591 fois pour un total de 8.400.000 ouvriers. Or, pour 96 % de ce chiffre, les modifications ont été faites, soit par conventions collectives, soit par négociations amiables entre patrons et ouvriers : il n'y a eu grève que pour 300.000 hommes ».

De même « pour la durée du travail, qui soulève des questions plus difficiles encore à régler que celles du salaire, la durée du travail donc, a été modifiée 1.532 fois pour 1.445.000 ouvriers... »

La grève n'a pas atteint la proportion de 4,35 % (1).

En présence de ces résultats, comment ne pas souhaiter que le contrat collectif se généralise en France pour y apporter une amélioration si bienfaisante à la situation toujours tendue entre le capital et le travail.

---

(1) Rapport de M. Fagnot sur le contrat de travail présenté en 1906 à l'association pour la protection légale des travailleurs.

## PARTIE PRELIMINAIRE

---

### NOTES SUR LE TRAVAIL ET CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES SUR LE SALAIRE DES MINES

#### SECTION I

##### § I

##### *Hierarchie et personnel de surveillance.*

L'exploitation des mines dans le Nord et dans le Pas-de-Calais est conduite par des sociétés civiles et par des sociétés en actions, ces secondes de beaucoup les plus nombreuses. On a l'habitude de les appeler par le nom de la localité où a été creusé leur premier puits précédé du mot Compagnie de.....

Les Compagnies houillères sont dirigées par leur conseil, lequel délègue ses pouvoirs pour les affaires courantes à un directeur qui lui est étranger.

Ce personnage, qui a dû faire de fortes études, car le plus souvent il est ingénieur et a fait un stage au contentieux, possède, outre ses connaissances techniques, une expérience acquise par de longues années passées dans les mines.

Aussi lui confie-t-on la direction de trois services distincts :

- 1° le service technique ;
- 2° le service administratif ;
- 3° le service commercial.

Les deux derniers n'intéressent qu'indirectement les ouvriers, aussi les laisserons-nous de côté pour ne nous occuper que du service technique.

Le service technique est confié sous la surveillance du Directeur à l'ingénieur en chef, qui répond du bon état de toutes les mines de la compagnie.

Il a sous ses ordres des ingénieurs divisionnaires quand la compagnie est assez importante pour que l'on divise l'ensemble des puits en lots ; en général un ingénieur divisionnaire est préposé à l'extraction de 400.000 tonnes.

Chaque fosse à son tour est placée sous la responsabilité d'un ingénieur de section.

Cet ingénieur est aidé par un personnel de surveillance qui comprend des maîtres-porions, des porions et des chefs de poste.

Les maîtres-porions sont, soit des anciens élèves de l'école des mines de Douai, soit des anciens porions qui se sont fait remarquer par leurs capacités.

Les porions et chefs de poste sont choisis parmi les meilleurs ouvriers.

Le chef de poste commande à environ 30 hommes ; le porion a 2 ou 4 chefs de poste sous ses ordres ; le maître-porion commande un nombre égal de porions.

## § II

### *Différentes sortes d'ouvriers : leurs attributions*

Les ouvriers qui concourent à l'extraction du charbon sont divisés en deux grandes catégories bien distinctes :

les ouvriers du jour et les ouvriers du fond, aidés dans leur travail par des auxiliaires appelés galibots.

*A) Ouvriers du jour :*

On désigne sous ce nom les différentes gens de métier qui travaillent à la surface et se rapprochent beaucoup des ouvriers des autres industries.

Ils comprennent des chauffeurs, des mécaniciens, des ajusteurs, des forgerons, des menuisiers, des charrons, des charpentiers, des manœuvres, des employés aux voies ferrées, des trieurs et des trieuses, des cribleurs et des cribleuses, en un mot tous les ouvriers chargés des réparations et de l'apprêt du charbon.

Leur travail est moins pénible que celui des ouvriers du fond : aussi est-il réservé aux tout jeunes ou aux très vieux ouvriers, qui, bien que pouvant encore travailler ne sont plus dans leur pleine période d'activité.

Ces ouvriers ne travaillent que le jour, sauf les chauffeurs et les mécaniciens qui doivent être à leur poste tantôt le jour, tantôt la nuit.

*B) Ouvriers du fond :*

*Organisation du travail*

Les ouvriers du fond descendent dans la mine en deux séries différentes que l'on appelle postes ;

Le premier, celui du matin, est destiné à l'extraction du charbon ; le second, appelé coupe à terre, est destiné aux réparations des travaux et à l'entretien de la mine.

*1<sup>o</sup> Poste du matin*

L'équipe qui travaille à l'extraction du charbon se

compose de piqueurs, de hercheurs, de rouleurs et de conducteurs.

Les piqueurs sont les ouvriers chargés d'abattre le charbon soit à la poudre, soit au pic : ce dernier est seul employé dans les mines où la présence du grisou pourrait faire craindre des explosions causées par l'emploi de la poudre.

Le piqueur doit mettre son habileté à contribution de façon à abattre la plus grosse masse possible de charbon : on la concasse alors et on en retire les pierres.

Les hercheurs chargent le charbon ainsi concassé et trié dans la berline, sorte de wagonnet, dont la contenance (500 kgs.), sert d'unité destinée à fixer le salaire.

Les rouleurs s'emparent alors de cette berline et la roulent jusqu'au plus prochain relai, où viendra la prendre un conducteur qui la mènera à l'accrochage d'où elle sera remontée au jour.

Le travail effectif au fond est en moyenne de 8 heures par jour : aussi pourrait-on s'étonner de ce que les mineurs réclament si instamment la journée de 8 heures, mais ce qu'ils demandent, ce n'est pas un travail effectif de cette durée, mais bien huit heures de présence à la mine, y compris le temps de descendre et d'aller à la taille, d'en revenir et de remonter.

## *2° Coupe à terre*

Les ouvriers qui composent cette seconde catégorie sont les réparateurs pour le travail passé et les préparateurs pour le travail à venir. Ils comprennent des mineurs au rocher, des remblayeurs, des boiseurs, des raccòmmodeurs. Ils n'ont point de travail fixe : leur tâche est laissée à leur habileté individuelle et dépend de l'état de la mine.

Les boiseurs remplacent les bois en mauvais état : ces bois sont destinés à soutenir la couche de terre comprise entre la surface et la veine et empêcher les éboulements au fond ; les boiseurs remplacent aussi les traverses des voies ferrées en mauvais état.

Les raccommodeurs ont une tâche analogue dans tout le matériel du fond.

Au cours d'une veine, on rencontre parfois d'énormes quartiers de roche impropres à la combustion et qui gênent le travail : on fait alors intervenir des ouvriers spéciaux appelés mineurs au rocher, qui font sauter ces pierres, et avec leurs débris construisent des murs de soutènement. Enfin, le puits lui-même, depuis le « bou-niou » ou fond jusqu'à l'orifice, est l'objet d'inspections minutieuses de la part d'ouvriers spéciaux, qui profitent des interruptions de marche pour visiter les freins, les griffes, les guidons et les câbles de traction.

Telle est en résumé la nomenclature du personnel employé dans une mine : dans certaines, les plus modernes, des installations annexes de la surface exigent un personnel du jour plus nombreux : ainsi lorsque la mine possède un rivage, une voie ferrée rattachée aux grandes lignes, des fours à coke, des machines à extraire les sous-produits de la houille, des fabriques de briquettes, etc...

### § III

#### *Réglementation usuelle du travail*

Pour devenir un bon ouvrier, il est nécessaire de commencer dès l'enfance à travailler à la mine : aussi voit-on le plus souvent presque tous les fils de mineur

descendre avec leur père, à qui ils servent d'aides, dès l'âge de 13 ans.

Mais, n'entre pas qui veut au service des Compagnies, du moins pour travailler au fond : le candidat doit se présenter à l'ingénieur de section qui dirige la fosse ; s'il est agréé, il doit encore subir l'examen du médecin de la Compagnie, notamment sévère sur l'aptitude à l'ankylostomasie, mais il est vrai que cette sévérité est en raison inverse du manque de bras qui se fait plus ou moins sentir suivant les diverses concessions minières.

Admis par le médecin et l'ingénieur, le nouvel ouvrier doit fournir son acte de naissance et s'il y a lieu son acte de mariage, pièces exigées par la loi de 1894 sur les caisses de retraites et de secours.

Il est alors définitivement embauché.

Mais si plus tard il vient à être condamné à la prison, s'il se livre à des voies de fait ou profère des menaces contre les surveillants, s'il est reconnu inapte au travail, on le préviendra qu'il ait à quitter la Compagnie dans les quinze jours, et comme signe de rupture du contrat de travail, on lui remettra son livret : il n'aura plus alors qu'un espoir, c'est de porter sa cause devant son ingénieur ou devant le directeur.

## SECTION II

### *A) Considérations générales sur le salaire dans les mines*

Les ouvriers mineurs ne sont pas soumis à un régime uniforme pour la perception du salaire : les uns travaillent à la journée comme les manœuvres, les autres travaillent tantôt à la journée, tantôt à la tâche, tels les raucheurs, les raccommodeurs et les hercheurs ; les

derniers enfin, les ouvriers mineurs proprement dits, travaillent à la tâche avec leurs aides.

Les ouvriers qui travaillent à la journée sont payés comme les gens de leur métier : leur salaire est même tant soit peu supérieur.

Pour ceux qui travaillent à la tâche, on leur concédait autrefois l'entreprise d'une veine par adjudication au plus bas offrant : c'était le marchandage aboli partout aujourd'hui ; la caractéristique du marchandage était donc le forfait concurrencé et à longue durée.

Aujourd'hui, après des réclamations réitérées de la part des ouvriers, le marchandage est complètement tombé en désuétude.

Ce sont l'ingénieur et le porion qui évaluent d'eux-mêmes approximativement, le prix à accorder pour chaque veine, et l'ouvrier peut s'en emparer sans craindre de concurrence : il a du reste le droit de faire valoir ses observations auprès de l'ingénieur et le prix n'est définitif qu'après entente.

La Compagnie calcule le salaire qui est dû à chaque équipe, d'après le nombre de berlines extraites par celle-ci : la berline est un wagonnet qui a partout la même contenance (500 kgs. de charbon), et sert d'unité pour le calcul de la paie des ouvriers mineurs à la veine. Les ouvriers de la coupe à terre, ne pouvant être payés de la même façon, sont rétribués d'après le nombre de mètres d'avancement dans la galerie.

Le prix de la berline ou du mètre est estimé d'après la dureté du charbon et du roc, et la difficulté du travail.

Pour savoir combien de berlines a extrait une équipe, le hercheur place dans le fond de chaque wagonnet une plaque de tôle appelée fiche et portant le numéro de l'équipe.

Cette fiche est recouverte de charbon et ne pourra être enlevée qu'au jour quand on renversera la berline.

Les Compagnies emploient deux moyens pour permettre aux ouvriers le contrôle de leur salaire. Les unes remettent au mineur l'avant-veille de la paie un carnet qui contient la somme brute due pour le travail, les amendes et retenues à opérer; enfin, la somme nette qu'il devra toucher.

Ce carnet pouvant durer plusieurs années, l'ouvrier a en main le moyen de comparer ses diverses quinzaines.

Malheureusement, il ne peut tenir ce carnet que deux jours par quinzaine, aussi préfère-t-il généralement le système des fiches. Celles-ci contiennent les mêmes indications que le carnet, mais elles sont volantes et remises pour toujours à l'ouvrier. En les conservant, l'ouvrier peut donc contrôler et comparer ; elles n'ont qu'un inconvénient, c'est de se perdre facilement. Aussi certaines Compagnies ont-elles imaginé les fiches avec talon, système qui réunit les avantages du carnet de paie et de la fiche.

La moyenne de toutes les paies doit correspondre, d'après les conventions d'Arras, à une somme fixée, appelée salaire de base ; et qui est intangible. A ce salaire de base s'ajoute un tant pour cent, appelé prime, qui peut varier et même être supprimé.

On pourrait croire que la différence entre le salaire réel et le salaire nominal doit être la même pour tous les mineurs du Nord et du Pas-de-Calais, car ils sont groupés sur une étendue de terrain relativement restreinte ; or, les ouvriers qui habitent le voisinage de la Belgique peuvent vivre à bien meilleur compte que les mineurs de Lens ou de Bruay, où les denrées coûtent beaucoup plus cher.

Mais il faut ajouter que c'est là aussi que le taux des salaires est le plus élevé ; il s'opère donc une compensation, et l'on peut dire que la situation pécuniaire des ouvriers mineurs est à peu près uniforme.

*B) Avantages spéciaux accordés par les  
mines à leur personnel*

Outre la situation privilégiée faite aux mineurs par la loi de 1894 sur les caisses de retraite, et la loi sur les caisses de secours, les Compagnies ont voulu de leur plein gré établir des institutions destinées à améliorer la situation du personnel qu'elles occupent.

Ces institutions sont de plusieurs sortes : nous trouvons à leur tête les maisons à prix réduits, construites à l'entour des puits, mettant l'ouvrier à proximité de son travail et observant, du moins les bâtiments récents, toutes les règles de l'hygiène.

Autrefois, en effet, les constructions étaient juxtaposées les unes à côté des autres sur une longueur d'une centaine de mètres, toutes identiques et peu hygiéniques, le mineur n'y était pas chez lui.

Mais depuis quelques années, les Compagnies font bâtir des maisons isolées les unes des autres par des jardinets, ce qui donne à l'habitant, avec plus d'indépendance, des meilleures conditions d'hygiène.

Les constructions anciennes s'appellent coronas ; les plus modernes prennent généralement le nom de cités.

Mais pour une telle institution, des capitaux considérables ont dû être immobilisés et son développement a été plus ou moins rapide suivant les compagnies.

Les unes parviennent à loger jusqu'à 80 % de leur personnel, tandis que les autres n'en logent que 30 % ;

aussi choisit-on les privilégiés parmi les mineurs mariés et dont la conduite ne laisse point à désirer.

Le prix de location est très modique et ne suffit pas toujours à payer les frais d'impôt et d'entretien : il varie de 5 à 10 francs par mois suivant les compagnies, alors que les habitations identiques sont louées par les propriétaires particuliers jusqu'à 3 fois plus cher.

Il faut donc reconnaître que c'est là un avantage sérieux pour les mineurs.

Quelques Compagnies ont aussi inauguré la pratique de la location de jardins ouvriers : elles louent des terrains propres au jardinage de 80 à 120 francs l'hectare.

Lorsque les mines sont situées à proximité d'un village, leur personnel profite des institutions de ce dernier : écoles, églises, salles d'asile, mairie. Dans ce cas, la Compagnie se contente de développer ces diverses institutions.

Mais souvent aussi, lorsque la mine est isolée, ou que le village est par trop pauvre, la Compagnie a dû les créer : ainsi à Méricourt-Corons, la Compagnie de Courrières a fait construire une église dite « Eglise de la Varesse », une mairie et des écoles dépendant de celles de Méricourt-Village.

Lorsqu'un jeune élève montre à l'école des dispositions suffisantes, la Compagnie n'hésite pas à lui donner une bourse qui lui permettra de suivre les cours de l'école des maîtres mineurs de Douai.

Pour l'hygiène et la santé du mineur, beaucoup de Compagnies ont fait des sacrifices énormes destinés à payer le service médical et pharmaceutique. La Compagnie d'Anzin le fournit gratuitement à tous ses ouvriers ; les autres Compagnies y contribuent largement

de leurs deniers : dispensaires, laboratoires, consultations de nourrissons et primes pour enfants bien portants sont encore là une source d'avantages incalculables (car ils rentrent dans le domaine moral), pour l'ouvrier mineur et sa famille.

Enfin, pour répondre en quelque sorte à cette théorie que tout producteur a droit à sa part du produit, malgré la concession à forfait par le mineur de sa part, les mines lui allouent une portion de charbon normalement destinée à l'entretien de son foyer.

La quantité allouée varie suivant les Compagnies, suivant les ouvriers, suivant les saisons ; en général la portion varie suivant les charges de famille de 40 à 72 hectolitres par an et suffit ordinairement à la consommation du ménage.

Tous ces avantages réunis augmentent le taux du salaire, par conséquent le prix de revient d'environ 10 %, et s'il reste encore beaucoup à faire pour rendre la situation de l'ouvrier mineur plus favorable, il n'en reste pas moins que si son travail est plus pénible que celui de certains autres ouvriers, en revanche, sa condition est meilleure que celle des travailleurs plus exposés que lui encore, tels que les couvreurs, les charpentiers et les maçons.

---

## DÈUXIÈME PARTIE

---

### *Historique des Conventions d'Arras*

#### § 1<sup>er</sup>. — *Préliminaires*

*Situation générale des mines dans le bassin du Pas-de-Calais.* — On dit que la houille fut découverte vers l'année 1660, dans la région, par un laboureur, au bois des Roches sur les territoires de Réty et d'Hardingham. Le seigneur propriétaire du terrain de Réty commença à les exploiter en 1672 ; mais bientôt il dut abandonner cette exploitation ; et en 1712 les fosses de Réty étaient louées moyennant une redevance de 400 livres ; puis, les discussions entre les voisins, les torrents d'eau qui vinrent inonder les fosses mirent toujours obstacle à la prospérité de cette partie du bassin, appelé bassin du Boulonnais.

La découverte du sous-sol houiller du *Pas-de-Calais* remonte à 1850 ; mais à cette époque, on écoulait difficilement les produits, et la houille que l'on échangeait alimentait simplement les foyers et quelques chaudières environnantes ; une très faible partie de l'extraction allait sur des charrettes s'entasser dans les bélandres du canal de Béthune. Pas de débouchés : c'eût été la mort de cette industrie à brève échéance.

1860-1870. Mais en 1862, la création de la ligne d'Ar-

ras à Hazebrouck par Béthune et Lillers vint donner un peu d'envergure à l'exploitation ; puis, peu après furent créés les embranchements de Lens à Carvin et la ligne de Douai à Lille ; les Compagnies houillères rattachèrent leurs puits à ces voies ferrées, se donnant ainsi communication avec les grandes artères.

En même temps, le Gouvernement rachetait les canaux et abaissait le droit de péage ; les mines allaient donc pouvoir envoyer au loin leurs produits et prendre leur essor commercial.

En 1860, le Pas-de-Calais comptait 28 fosses en activité et produisait 582.136 tonnes de charbon, soit 25.310 par puits ; les Compagnies occupaient 5.766 ouvriers dont 4.445 pour le fond et 1.321 pour le jour ; la production par ouvrier tant du fond que du jour était donc de 102 tonnes ; 2.452 chevaux-vapeur venaient en aide aux ouvriers.

|                                   |                  |
|-----------------------------------|------------------|
| Le prix moyen de vente était en : | 1852 = 15 fr. 03 |
| — — — — —                         | 1855 = 17 fr. 13 |
| — — — — —                         | 1865 = 12 fr. 04 |
| — — — — —                         | 1870 = 11 fr. 86 |

En 1870, on extrayait dans le Pas-de-Calais 2.000.000 de tonnes ; cet accroissement avait sa cause dans l'amélioration de l'armement des fosses : de 2.452 chevaux vapeur en 1860, la puissance mécanique totale était passée à 6.485 ; grâce à cela et à une meilleure organisation du travail, chaque ouvrier put désormais produire 156 tonnes au lieu de 102 en 1860 ; la tonne qui lui était payée 6 fr. 86 en 1860 ne lui est plus payée en 1870 que 5 francs 26, et malgré cela son salaire annuel s'est élevé de 711 à 881 francs ; c'est donc une amélioration du sort de l'ouvrier accordée en fonction de la prospérité de l'industrie.

1870-1880. — L'industrie du charbon entre après l'année 1870 dans une phase très prospère ; la métallurgie prend une extension considérable ; les Etats-Unis qui construisent des voies ferrées ont besoin de fer et de fonte ; cette demande ne peut qu'activer l'industrie métallurgique, donc augmenter la consommation de charbon ; les stocks en ont été épuisés partout pendant la guerre ; il faut les reconstituer ; enfin, les mines anglaises ne peuvent plus fournir le combustible nécessaire à leur clientèle, car les ouvriers se sont mis en grève et une partie importante de ce qu'elles vendaient est commandée en France.

Aussi, le prix de vente subit-il l'influence de cette quantité de demandes et le charbon se vend :

|              |           |   |
|--------------|-----------|---|
| en 1871..... | 13 fr. 51 | . |
| en 1872..... | 13 fr. 92 |   |
| en 1873..... | 19 fr. 12 | . |
| en 1874..... | 17 fr. 48 |   |
| en 1875..... | 17 fr. 09 |   |
| en 1876..... | 17 fr. 70 |   |
| en 1880..... | 12 fr. 15 |   |

De 1870 à 1875, la consommation du Pas-de-Calais était de 1/3, celle des autres départements de 1/3, celle du Nord, de 1/3.

En 1880, la consommation du Pas-de-Calais est de 23,28 %, celle des autres départements est de 44,63 %, celle du Nord, est de 31,05 %.

En même temps se créent des rivages qui viennent accroître la facilité des débouchés ; on installe des ateliers de triage et de criblage qui améliorent la qualité du charbon et l'on introduit l'usage de l'air comprimé qui permet d'utiliser à longue distance des forces considérables.

Aussi la production par ouvrier qui était en 1870 de 156 tonnes par an passe à 209 tonnes en 1880.

Et bien que l'ouvrier ne soit plus payé que 4 fr. 87 au lieu de 5 fr. 26 par tonne extraite, son salaire annuel passe de 881 francs à 1.023.

1880-1890. — Une crise générale s'abat pendant cette période sur l'industrie houillère ; les prix tombent très bas. La production va toujours croissant et l'on trouve difficilement des débouchés, les compagnies sont obligées d'entasser sur leurs carreaux des stocks considérables ; aussi les ouvriers chôment-ils deux jours par semaine.

Lorsque le prix de vente atteint 10 francs, la situation est encore tolérable, car le prix de revient égale environ 9 francs 50, mais on comprend qu'au-dessous de ce minimum la position ne soit plus tenable. Aussi, il est fort heureux qu'en 1889 on puisse constater un élan nouveau communiqué à l'industrie sucrière et une reprise générale de l'industrie métallurgique. De plus une situation générale favorable combinée avec ces deux faits, fut cause que malgré tous les efforts effectués pour pousser à l'extraction, les demandes furent en excédent sur les produits.

En 1890, le prix moyen de vente est de 11 fr. 23.

En 1880, on n'extrayait que 4.649.108 tonnes, tandis qu'en 1890 la production atteignit 9.073.302 tonnes, grâce à la puissance des machines motrices qui est passée de 16.917 chevaux vapeur à 30.810 et à un progrès constant dans l'organisation du travail. La création de voies navigables nouvelles, en fournissant de nouveaux débouchés, et l'abaissement des prix de transport par voie ferrée, permirent aux départements

autres que le Nord et le Pas-de-Calais de consommer 52 % de la production de ce dernier département.

La vente fut encore activée par les progrès du triage et du criblage ; les usines à coke se multiplièrent et donnèrent naissance à toute une nouvelle branche de l'industrie houillère.

En 1880 sur 100 ouvriers travaillant à la mine il y avait une proportion de 80,9 % pour le fond et de 19,1 pour le jour.

En 1890 sur un total de 36.718 ouvriers, 28.393 travaillaient au fond, et 8.325 au jour, soit une proportion de 77,3 % pour les premiers et de 22,7 % pour les seconds. A quoi donc attribuer cet accroissement de nombre de ces derniers ? C'est que les installations de la surface exigeaient un personnel chaque jour plus nombreux : lavoirs, triage, criblage, voies ferrées, rivauges, etc.

Chaque ouvrier produisait en moyenne 246 tonnes en 1890, alors qu'en 1880 il n'en produisait que 209.

Le salaire à la tonne a encore diminué : de 4 francs 87 en 1880 il est tombé à 4 francs 78 et malgré cela, le salaire journalier est passé de 3 francs 41 à 4 francs 24.

Et chaque année, l'ouvrier mineur qui ne gagnait que 1.023 francs en 1880 va désormais toucher 1.272 fr.

Il est vrai que la grève de 1889 ne fut pas étrangère au relèvement du salaire, ainsi que nous le verrons plus loin.

*1890-1900.* — Les compagnies avaient passé des marchés dans le courant des dernières années précédant la crise de 1892 et elles continuèrent au début de cette période à profiter des cours élevés de 1889 ; mais la grève ne put parvenir à enrayer la baisse générale, et le charbon fut vendu presqu'aussi bon marché qu'en 1888. En

1896, le prix n'est plus que de 9 fr. 68 ; mais il commence à remonter sur la fin de 1897 ; ce mouvement se continuera jusqu'en 1902.

En 1891, une grève générale éclate parce que les salaires baissent ; cette grève fait opérer à l'extraction un recul de 458.422 tonnes. En 1893, la nouvelle grève est encore plus funeste : la production diminue de 853.334 tonnes ; mais il faut dire que les demandes étaient très peu nombreuses, et que la Compagnie de Ferfay-Cauchy, dont les ouvriers n'avaient pas quitté le travail dut faire chômer une partie du temps.

En 1894, plusieurs compagnies doivent pratiquer le chômage un jour par semaine.

Et malgré tout cela, en 1900 l'extraction du charbon est poussée à 14.202.101 tonnes, alors qu'en 1890 elle n'atteignait que 9.076.579 tonnes. La consommation se répartit de la façon suivante :

|                     |                            |
|---------------------|----------------------------|
| Pas-de-Calais ..... | 1.885.882 tonnes = 14.37 % |
| Nord .....          | 3.924.533 tonnes = 29.89 % |
| France .....        | 6.883.793 tonnes = 52.06 % |
| Etranger .....      | 482.195 tonnes = 3.66 %    |

En 1900, les Compagnies du Pas-de-Calais occupent 55.671 ouvriers dont :

43.600 pour le fond soit 78,3 %

12.071 pour le jour soit 21,7 %

Chaque ouvrier extrait en moyenne 255 tonnes en 1900, alors qu'il n'en produisait que 247 en 1890.

Et à cette époque, grâce aux conventions d'Arras, on peut voir le salaire journalier et le salaire à la tonne opérer ensemble un bond en avant :

1890 : 4 fr. 24 par jour.

1900 : 4 fr. 62 par jour.

1890 : 4 fr. 78 à la tonne.

1900 : 5 fr. 10 à la tonne.

Dès cette époque, les compagnies commencent à avoir des difficultés pour recruter leur personnel : elles font venir leurs ouvriers d'Hazebrouck, Estaires, Arras ; elles sont obligées de faire organiser des trains spéciaux ; elles établissent des corons ou habitations de mineurs, d'abord tristes et rangées les unes à côté des autres le long des rues, comme des casernes, puis gaies et claires, séparés par des jardinets comme de petits cottages.

En outre de ces avantages de logement, les mineurs sont encore privilégiés à d'autres points de vue.

La loi de 1894 édicte l'obligation d'instituer des caisses de secours et de retraites.

*Les caisses de retraites* sont alimentées par des versements s'élevant à 4 % du salaire, dont 2 % sont fournis par les patrons et 2 % par les ouvriers en vue de l'acquisition de leur retraite. De même le législateur connaissant les dangers spéciaux au travail dans la mine a établi certaines règles de faveur pour les caisses de secours des mineurs ; ces *caisses de secours* sont alimentées par des versements calculés sur les salaires des mineurs à raison de 1 % par les compagnies et de 2 % pour les travailleurs.

Le personnel des mines a de plus gratuitement le charbon et l'escaillage et les compagnies ont endossé les frais d'instruction et de culte, là où c'était nécessaire. En comptant les avantages du loyer, dont le prix est généralement inférieur aux frais d'entretien et d'impôt, ces allocations diverses ont atteint pendant cette période le taux de 9,06 % des salaires 1900-1908. A cette époque, l'histoire de l'industrie minière ne se signale par aucun fait saillant, excepté les grèves de 1902 et 1906 ; il faut en outre retenir cette circonstance : la volonté que manifestent les ouvriers de diminuer la

production, volonté dirigée dans ce sens par les syndicats, qui pensent ainsi faire hausser le prix de vente, puis le salaire, avec un travail moindre.

Quoi qu'il en soit, le bassin du Nord et du Pas-de-Calais occupait en 1905 101.007 ouvriers dont 28.703 pour le Nord et 72.304 pour le Pas-de-Calais.

C'est que c'est seulement à cette époque que le Nord, bien que son bassin fut exploité depuis très longtemps, a pris une place notable dans l'industrie houillère ; poussé par la concurrence du Pas-de-Calais, il a toujours été de l'avant et occupe aujourd'hui une place importante parmi les mines françaises.

Et en 1906 on trouve pour les deux départements voisins un total de 103.951 ouvriers se répartissant ainsi :

79.868 ouvriers du fond ;

24.083 ouvriers du jour.

Malgré cette augmentation du nombre des ouvriers, la production a opéré un bond en arrière en 1906 à cause de la grève, mais a repris en 1907 sa marche en avant.

En 1905, le bassin avait extrait 28.929.083 tonnes ; or, en 1906, la production est tombée à 24.968.061 tonnes, soit une diminution de 3.961.022 tonnes.

Le rendement journalier n'a point baissé de ce fait, car les jours de grève n'entrent point en ligne de compte. On trouve en effet :

| POUR LE NORD |         | POUR LE PAS-DE-CALAIS |           |
|--------------|---------|-----------------------|-----------|
| En 1901      | 927 kgs | 1901                  | 1.153 kgs |
| En 1905      | 991 kgs | 1905                  | 1.106 kgs |
| En 1906      | 975 kgs | 1906                  | 1.186 kgs |
| En 1907      | 956 kgs | 1907                  | 1.056 kgs |

Cette diminution de la production journalière qui se rencontre en 1907, où il n'y a pas eu de grève, ne peut

être attribuée qu'à la politique du syndicat qui recommande la diminution de production.

Le rendement annuel par homme est tombé très bas ; chaque mineur produisait environ 255 tonnes en 1901 ; en 1906 il n'en a produit que 192 ; la situation est la même dans le Pas-de-Calais où le rendement annuel individuel est tombé de 250 tonnes en 1900 à 208 en 1906.

Et malgré cela, le salaire journalier moyen s'est accru de façon sensible.

PAS-DE-CALAIS :

| DATE | OUV. DU JOUR | OUV. DU FOND | ENSEMBLE |
|------|--------------|--------------|----------|
| 1900 | 3,50         | 5,27         | 4,86     |
| 1906 | 3,84         | 5,16         | 4,81     |
| 1907 | 3,86         | 5,67         | 5,25     |

NORD :

|      |      |      |      |
|------|------|------|------|
| 1900 | 3,85 | 5,73 | 5,26 |
| 1906 | 3,87 | 5,47 | 5,01 |
| 1907 | 3,85 | 5,55 | 5,09 |

La même constatation ne s'impose pas pour le salaire annuel moyen car les ouvriers travaillent moins souvent.

|               | JOUR | FOND | ENSEMBLE | DATE |
|---------------|------|------|----------|------|
| Pas-de-Calais | 1124 | 1446 | 1377     | 1905 |
|               | 1110 | 1411 | 1343     | 1906 |
| Nord :        | 1214 | 1677 | 1379     | 1905 |
|               | 1126 | 1467 | 1377     | 1906 |

Le fait de la diminution de production par journée de travail se prouve facilement par cela seul que le salaire annuel moyen restant stationnaire ou rétrogradant, le salaire à la tonne a été fortement rehaussé.

En effet, le coût de la main-d'œuvre par tonne a été :

|                         |             |         |
|-------------------------|-------------|---------|
| Pour le Pas-de-Calais : | De 5 fr. 57 | en 1901 |
|                         | De 6 fr. 46 | en 1906 |
|                         | De 6 fr. 79 | en 1907 |
| Et pour le Nord :       | De 7 fr. 23 | en 1901 |
|                         | De 7 fr. 26 | en 1906 |
|                         | De 7 fr. 37 | en 1907 |

D'un autre côté, le prix de revient s'est encore élevé depuis 1900 à cause de l'augmentation du chiffre des capitaux affectés aux institutions ouvrières, chiffre qui est passé de 9,06 % à 11,50 % par rapport au salaire. En outre, les Compagnies du Pas-de-Calais ont fait construire 1431 maisons à prix réduits, tandis qu'elles n'en avaient fait construire que 789 en 1905.

224.037 chevaux-vapeur sont venus aider les ouvriers dans leur travail ; la production aurait dû, par conséquent, être fortement activée, mais le fait déjà signalé de la volonté d'y mettre un frein, et l'application des lois sociales (lois de 8 h. 1/2, suppression des longues coupes) sont les causes d'une diminution de production funeste à notre industrie nationale.

.....Enfin les prix de vente ont subi diverses variations : ils sont actuellement dirigés plutôt dans le sens de la baisse :

|           |           |
|-----------|-----------|
| 1900..... | 14 fr. 83 |
| 1901..... | 14 fr. 93 |
| 1902..... | 13 fr. 05 |
| 1903..... | 12 fr. 86 |
| 1904..... | 12 fr. 18 |
| 1905..... | 11 fr. 73 |
| 1906..... | 12 fr. 76 |
| 1907..... | 12 fr. 60 |

Il nous a paru intéressant pour l'étude des conventions d'Arras de donner ces quelques notes sur la situa-

tion économique du bassin houiller : elles permettront de mieux apprécier l'importance des sacrifices consentis par les Compagnies et de mieux juger la position réciproque des parties quand elles ont conclu leurs accords.

C'est à dessein que nous avons omis de mentionner la situation économique des mines du département du Nord jusqu'en 1900. Ce n'est qu'à cette époque qu'elles ont commencé à prendre assez d'importance, grâce à la rivalité du Pas-de-Calais, et surtout jusqu'à cette époque elles n'ont point signé aux conventions d'Arras, ou tout au moins ont employé un système de relèvement de salaire particulier.

---

## SECTION I (1889 à 1900)

### a) Première convention d'Arras.

En 1889, la population du bassin houiller du Nord de la France était dans un état d'esprit fort calme ; l'attention du public n'avait pas encore été attirée sur la situation de l'ouvrier mineur, et, depuis très longtemps, le travail n'avait point été interrompu ; l'esprit des travailleurs n'avait point encore été soulevé par les utopies collectivistes et ils ne demandaient qu'une chose : la bonne entente avec leurs patrons.

Mais il faut reconnaître qu'en 1889, alors que les prix de vente du charbon se tenaient fort élevés, les salaires étaient restés fort bas ; or, les ouvriers finirent par trouver étrange que les patrons, qui les avaient d'abord payés peu à cause de la situation difficile, n'aient pas relevé leurs salaires quand la situation du marché était devenue plus favorable.

Aussi, malgré le bon esprit qui régnait alors dans le bassin, les personnes qui avaient entrepris la défense des intérêts ouvriers n'eurent point de peine à les persuader de quitter le travail et la grève éclata avec une violence inouïe.

Rien de plus navrant que l'histoire des grèves chez les mineurs.

Au début, ils sont généralement à la tête de quelques économies, car ils sont avertis à l'avance d'avoir à prendre leurs mesures en vue de la grève, dont l'un des signes avant-coureurs est précisément le ralentissement des affaires dans les centres miniers.

Mais la grève ayant éclaté, les mineurs ne travaillant plus sont presque toute la journée, voire même une

partie de la nuit, soit isolément, soit pour entendre des conférences, dans les estaminets, et pour peu que la grève se prolonge leurs économies sont vite épuisées. C'est alors que la misère se montre dans toute son horreur : ils cherchent leur subsistance et celle de leur famille par tous les moyens ; les plus courageux arrivent, pour la plupart, à trouver du travail dans les champs, quand on n'est point en morte-saison, c'est-à-dire en hiver.

Pour les autres, ils sont forcés de mendier d'abord, puis, il faut bien le dire, malgré la rareté du cas, ils vivent de rapines ; exaspérés par la gêne sinon par la faim, ils écoutent les meneurs qui vivent à leurs dépens et se livrent à des voies de fait regrettables, qui leur enlèvent la sympathie du public.

L'autorité s'émeut alors et envoie des troupes ; aujourd'hui même, cet envoi de troupes est employé comme moyen préventif, et l'on voit, spectacle navrant, des enfants envoyés par l'autorité constituée jusque dans leurs propres foyers, chez eux, pour tenir leurs parents en respect !

Pour remédier à cet état de choses, M. Basly, président du syndicat qui venait de se fonder sous les auspices de la loi de 1884, crut que le seul moyen était de signer une convention collective ; cette première convention fut conclue en effet, mais elle n'a été qu'un instrument grossier, empirique, édifié sous la pression de la masse ouvrière.

Née à la suite d'une grève, aucun document officiel n'est venu la constater ; il nous paraît intéressant de préciser les faits qui lui donnèrent naissance.

C'est au siège social du syndicat des mineurs du Pas-de-Calais, au centre du bassin houiller du département

et dans sa capitale minière, à Lens, que la grève se déclara le 12 octobre 1889. L'autorité s'émut de la violence qu'elle prit aussitôt ; M. Vel-Durand, alors préfet du Pas-de-Calais, n'hésita pas à intervenir et accourut à Lens pour s'entendre avec le maire sur les mesures à prendre ; mais ces mesures furent vaines, et, malgré les efforts du gouvernement d'alors, malgré les efforts de M. Lamendin, qui s'attacha à montrer aux mineurs toutes les misères de la grève, la cessation du travail fut votée par la majorité.

Et les grévistes réclamèrent comme conditions de la reprise du travail :

1° Une augmentation de salaire de un franc par jour pour les ouvriers, de 0 fr. 75 pour les hercheurs, de 0 fr. 50 pour les galibots ;

2° La suppression des longues coupes ou heures supplémentaires de travail ;

3° Le maintien des veuves des anciens mineurs dans les corons ;

4° Des égards envers les vieux ouvriers ;

5° La suppression des amendes pour absence.

L'assemblée des ouvriers nomma alors cinq délégués chargés d'aller trouver M. Reumaux ; mais à leurs demandes la Compagnie n'accorda que des satisfactions partielles et la grève continua.

Cette grève et ces revendications des mineurs de Lens sont intéressantes, car, d'une part c'est de là qu'est parti le farouche mouvement gréviste de 1889 ; en outre les mineurs des autres Compagnies se sont ralliés aux réclamations de leurs camarades Lensois.

En effet, peu de jours après le refus de la Compagnie de Lens, les ouvriers des autres concessions se met-

taient eux aussi en grève et adressaient à leurs patrons les mêmes demandes que leurs camarades de Lens.

Au début néanmoins, ils ne purent se mettre d'accord sur les augmentations de salaire à réclamer ; ce n'est qu'après de longues discussions qu'ils s'entendirent pour réclamer une augmentation de 20 % sous forme de prime.

Ainsi un mineur qui ne touchait jusque-là que 4 francs 80 (c'était la moyenne à Lens) devait toucher après la Convention 4 frs 80 + 20 % de ces 4 frs 80, soit 5 francs 76.

C'est ce système de primes qui a été employé comme moyen de relèvement du salaire dans toutes les Conventions d'Arras.

Les Compagnies désireuses d'en finir avec la grève accordèrent une première prime de 10 % immédiatement applicable, soit dès le mois d'octobre 1889, et une seconde applicable, au même taux, dès le mois d'août 1890.

Le salaire annuel, qui était en 1888, de 1.087 francs, passa donc en 1890, à 1.293 francs, soit  $1.087 + 40 \% = 1.293$ .

Quant aux autres réclamations formulées par les grévistes, la question fut tranchée dans chaque compagnie. A Lens, les patrons diminuèrent de un franc les amendes pour absence et promirent de faire leur possible pour maintenir les veuves dans les corons ; pour les longues coupes, elles furent rendues facultatives : le comité des houillères, qui avait pris de suite la direction des discussions au nom des Compagnies, n'avait pas cru devoir s'engager sur ce point : c'était affaire à chaque Compagnie.

Ainsi donc, les ouvriers obtinrent par cette convention

de 1889 que leurs salaires fussent augmentés de 10 % pendant la première année et de 10 % autres, après cette année écoulée ; leurs autres réclamations étaient aussi favorablement entendues, au moins en principe.

Il est à noter que les parties qui conclurent cette convention furent les mêmes que celles qui signèrent les suivantes ; d'une part les délégués du syndicat des mineurs du Pas-de-Calais, nommés cette fois, il est vrai, d'une façon toute empirique et sans règle fixe ; de l'autre, le Comité régional des Houillères, association patronale locale, dont les membres étaient nommés par les compagnies ; néanmoins, les autres fois, les sociétés houillères nommèrent certaines personnes spécialement désignées pour les représenter aux conventions, tandis qu'en 1889, les Compagnies réunies votèrent pour la composition du Comité des houillères chargé de défendre leurs intérêts en général.

Telle fut la première convention d'Arras, conclue pour mettre fin à un conflit violent alors qu'elle aurait pu le prévenir ; mais il faut reconnaître qu'elle avait tracé la voie, et que si les ouvriers ne préférèrent pas toujours dans la suite l'entente préalable, du moins leur avait-elle fait entrevoir un moyen toujours à leur disposition pour terminer la lutte.

#### B) *Grève générale de 1891 et seconde Convention d'Arras*

1°) La Compagnie des mines de Marles avait cru devoir modifier l'organisation intérieure du travail chez elle ; elle avait changé les heures de descente et la durée des coupes ; mais ses ouvriers s'étaient effarouchés, et s'étaient mis en grève ; pour les autres compagnies, le travail n'avait pas été interrompu,

Il est à remarquer que c'est toujours à l'approche de l'hiver et au moment où les compagnies ont des engagements sérieux à remplir que la grève éclate : les ouvriers ont ainsi plus de chances de faire aboutir leurs revendications.

Mais cette fois, le mouvement était très inattendu : les ouvriers eux-mêmes ne le prévoyaient pas et n'avaient pas dressé de liste de réclamations. C'est sur la remarque, faite à l'assemblée du 25 octobre, à Lens, par un délégué des ouvriers, que les mineurs s'épuisaient souvent en grèves partielles, tels actuellement ceux de Marles, que l'idée de la grève générale, véritable panacée à leurs yeux, vint à la pensée de quelques syndiqués ; comme toujours les plus bruyants l'emportèrent et l'assemblée vota en principe, la cessation du travail ; ce vote devait être modifié par un referendum. M. Basly était opposé à la grève générale, mais il dut s'incliner devant la volonté de ses administrés ; et du reste, il croyait qu'en laissant aux mineurs le temps de la réflexion, ils reviendraient sur leur décision.

Malgré cet espoir, 2/3 des mineurs qui exprimèrent leur volonté, se prononcèrent pour la grève ; néanmoins 7 ou 8.000 mineurs manifestèrent leur intention de continuer le travail, et la légitimité d'une grève dans de telles conditions peut paraître contestable. Quoiqu'il en soit, il fallut bien l'admettre comme un fait.

Après s'être concertés, les grévistes réclamèrent :

1° Une répartition plus équitable du travail et des salaires ;

2° Une moyenne de 5 francs 50 pour les ouvriers à la veine, plus la prime de 20 % consentie en 1890 et que l'on supposait intangible ;

3° Réorganisation des caisses de secours et de retraites ;

4° L'établissement de la journée de 8 heures ;

5° La promesse qu'aucun ouvrier ne serait renvoyé pour faits de grève.

Les Compagnies répondirent qu'il leur était impossible de faire droit à ces réclamations et la grève éclata le 30 Octobre 1891.

Une quinzaine entière le travail fut interrompu : le gouvernement s'occupa dès lors de la question, et sur sa proposition fut constituée à Arras, sous la présidence de M. Alapetite, préfet du Pas-de-Calais, une assemblée qui fut appelée Conseil d'arbitrage, mais était plutôt une délégation comprenant des représentants du Comité régional des Houillères et du Syndicat, en nombre égal.

Les Compagnies envoyèrent pour les représenter, soit leur directeur, soit leur ingénieur en chef, soit une autre personne compétente.

Les ouvriers nommèrent des délégués chargés de les représenter au Congrès qui devait se tenir à Lens ; le bassin était divisé en circonscriptions, avec chacune un délégué ; était électeur tout mineur cotisant.

Le Congrès de Lens devait trancher la question de la grève ou du travail ; ses membres devaient ensuite nommer les personnes chargées de les représenter à Arras.

## 2°) *Seconde Convention (Novembre 1891)*

Dès le début de la réunion qui se tint à l'Hôtel de l'Univers, les représentants des Compagnies promirent :

1° De veiller aux variations de salaires entraînées par la dureté du charbon, par la nature des terrains encais-

sants, par le mauvais état de la taille, par la disposition des lieux et la puissance de la veine ; bref, aux variations provenant d'un autre élément que la force ou l'habileté de l'ouvrier ; les porions devaient recevoir des instructions pour qu'il n'y ait plus désormais d'injustice dans la répartition du travail et des salaires.

En tout cas, l'ouvrier qui croirait avoir à se plaindre à ce sujet aurait toujours possibilité de recours à l'ingénieur et d'appel au directeur ;

2° Pour la question du taux des salaires, il y eut une discussion assez longue, les délégués des deux parties donnant des détails techniques pour appuyer leurs dires ; mais à la fin, ils se mirent d'accord, pour prendre comme base des salaires de tous les ouvriers du fond la période de douze mois précédant la grève de 1889 ; à ce salaire de base serait ajoutée la double prime de 10 % précédemment accordée ; cette double prime serait maintenue le plus longtemps possible.

Les ouvriers auraient voulu des promesses plus précises et des règles plus fixes.

On trouve en effet dans le procès-verbal du conseil d'arbitrage ? ? ? que, dans la discussion engagée sur le taux des salaires, les ouvriers demandèrent la fixation d'un salaire moyen pour tous les ouvriers du fond « en gements qu'elles auraient pris, et les besoins des ouvriers », les engagements des Compagnies », les engagements.

Dans l'espèce, les délégués des ouvriers auraient voulu que ce prix moyen fut fixé à 5 frs 50, plus la prime de 20 %, déduction faite des allocations accessoires.

Mais, cet engagement pour un prix moyen de salaire ne peut jamais être qu'un engagement moral de tenir le compte le plus exact possible de cette moyenne dans

l'établissement du prix de tâche ; or, cela rentre dans les attributions du chef porion ; les compagnies pouvaient seulement les inviter à prendre les mesures nécessaires pour arriver au but visé.

Les ouvriers manifestèrent leur espoir que cet engagement serait tenu sans qu'ils aient besoin de recourir à la grève.

Les réclamations concernant le salaire moyen de 5 frs 50 par jour n'obtint donc pas directement satisfaction.

Les Compagnies promirent seulement de prendre pour bases des salaires dans chacune d'entre elles, les prix payés pendant les 12 mois qui ont précédé la grève de 1889 et d'ajouter à ces prix une prime de 20 %.

Les porions et chefs porions furent chargés de veiller à l'exécution de cette clause.

En lisant le procès-verbal de la discussion, on peut voir que ce salaire devait correspondre à une durée d'environ 8 heures 10 minutes par jour.....  
.....En somme, ils semblerait que les ouvriers n'ont rien obtenu de plus qu'à la première convention, et cela serait vrai si les Compagnies avaient tenu les engagements contractés en 1889 ; mais par suite de circonstances survenues depuis lors, et aussi à cause de la façon empirique dont avait été conclue cette convention, les salaires étaient retombés.

Et c'est précisément l'avantage de la convention de 1891 d'avoir dressé un monument stable et sérieux sur lequel pourront désormais s'appuyer les mineurs pour faire constater la violation des décisions intervenues, s'il y a lieu.

C) *Revendications de 1892-1893. Grève de 1893*

*Statu quo*

1° En Novembre 1892, les ouvriers commencèrent à se plaindre de la baisse des salaires, ceux de la compagnie de Bruay, suivis bientôt par tous leurs camarades, prétendirent que les engagements n'étaient plus tenus et que le mineur qui voulait gagner autant qu'en 1891 devait faire des heures supplémentaires.

Et cependant, la journée moyenne des ouvriers à la veine avait été de 4 francs 80 environ en 1889, la convention d'Arras qui l'augmentait de 20 %, l'avait porté à 5 francs 76. Or, en 1891-1892, nous trouvons d'après les statistiques officielles une moyenne de 5 francs 78 et en 1892-1893, une moyenne de 5 francs 75 ; c'était se rapprocher bien près du but, d'autant plus que la journée de travail avait été presque partout diminuée de 40 minutes ; le salaire ayant été maintenu au taux précédemment fixé, malgré la diminution du temps de travail, cela portait, en réalité, la prime à 28 % au lieu des 20 % promis.

Quoiqu'il en soit, avant de se mettre en grève, les ouvriers réclamèrent aux Compagnies :

1° Le double carnet de paie, qui aurait consisté en un registre fait en double exemplaire et contenant le montant de la paie de chacun des ouvriers, avec la somme brute, les réserves à opérer, et enfin la somme nette ; l'un des deux fascicules aurait été remis au syndicat, qui se serait ainsi trouvé dans la possibilité de contrôler en additionnant toutes les paies, si la moyenne promise avait été réellement atteinte ;

2° Une augmentation de 10 % sur les salaires, et la fixation à 5 francs 50 du minimum de la journée ;

3° L'application de la prime de 20 % aux ouvriers du jour comme à ceux du fond ;

4° La réduction de la journée de travail à 8 heures, de l'entrée à la sortie ;

5° La suppression des amendes pour absence.

Les Compagnies firent la sourde oreille ; mais le syndicat résolut de n'employer le moyen de la grève qu'après avoir épuisé toutes les autres manières d'arriver à son but.

Les patrons reconnurent cette bonne volonté, mais il leur parut impossible de céder, car, malheureusement disaient-ils, dans les circonstances actuelles, le salaire ne dépendait pas de la grève, ce n'était pas les patrons qui en fixaient le taux, au moins de bonne volonté.

Le salaire, continuaient-ils, dépend du prix de vente : or, la baisse a été provoquée par une surproduction, non seulement des bassins français, car alors la grève pouvait être en effet un moyen efficace de relèvement des salaires, mais aussi des bassins étrangers. Si donc une grève se produisait, ce serait au seul avantage de l'étranger, car celui-ci trouverait où écouler ses surproduits, et trouvant des débouchés nouveaux, débouchés enlevés aux mines françaises, pourrait continuer à surproduire et ainsi à empêcher le relèvement du prix de vente, donc du salaire. Lorsqu'en effet les prix de vente sont bas, et ils tendent à s'abaisser à cause de la concurrence, le producteur doit se rattraper sur le prix de revient qu'il doit diminuer le plus possible ; or, le salaire entre pour une grosse part dans le prix de revient.

Tels furent les arguments que les Compagnies opposèrent aux réclamations des ouvriers ; mais nous avons vu dans notre introduction que penser d'un tel raison-

nement et d'une politique qui fait porter la concurrence sur le salaire, alors que celle-ci, pour être morale ne doit agir que sur les qualités techniques de l'exploitation.

Il y avait en tout cas un moyen à la disposition des patrons pour faire cesser la surproduction, disait le syndicat, c'était de s'entendre pour limiter l'extraction ; mais le comité régional était dissous : il ne restait plus que le comité central de Paris, dont l'action avait été inefficace jusque-là.

Aussi, le 10 septembre 1893, les mineurs réunis en Congrès à Lens présentèrent une liste définitive de revendications ; la voici telle qu'elle fut déposée :

- 1° Les ouvriers réclament le double carnet de paie ;
- 2° Ils veulent une moyenne de 5 francs 50 + 30 % de prime soit 7 fr. 15 ;
- 3° Ils demandent le maintien au travail des ouvriers âgés de plus de 40 ans ;
- 4° Ils ne veulent plus d'amendes pour charbons mal-propres ;
- 5° Ils réclament plus d'égards pour les ouvriers.

Le 11 septembre, la Compagnie des Mines de Lens suivie bientôt par toutes les autres répondit par un refus ; aussi le 15 la grève était votée par 81 voix contre 11.

M. Bollaert, directeur des mines de Lens, donna à M. Basly les raisons suivantes de son refus.

Pour le double carnet de paie, il appartient à chaque ouvrier de faire librement connaître au syndicat le montant de son salaire, les Compagnies n'avaient donc pas à intervenir pour forcer à cet égard la volonté de chacun de ses ouvriers.

Quant à l'augmentation des salaires, elle était en ce

moment impossible à cause de la baisse des charbons.

Pour la condition de livrer des charbons propres et marchands, elle fait partie intégrante du contrat de travail.

De même pour l'embauchage, le maintien ou le renvoi des ouvriers, la loi et les contrats règlent les droits de chacun.

Le syndicat répondit alors que les Compagnies avaient donné une fin de non-recevoir absolue ; qu'aucune n'avait accordé la plus petite concession, que par conséquent elles désiraient la grève.

Toutes ont dit que la situation commerciale était désastreuse, qu'elles étaient obligées de s'imposer de lourds sacrifices pour respecter la convention de 1891.

A cela les mineurs répondirent que la baisse n'avait pas porté préjudice aux compagnies, que leurs bénéfices étaient encore considérables, et que malgré cela elles n'observaient plus la convention passée à Arras en 1891.

Quant à leurs revendications les mineurs les trouvaient parfaitement légitimes.

a) Le double carnet de paie est la seule façon pour le syndicat d'établir une moyenne sérieuse ; les compagnies refusent de l'accorder, ont-elles donc intérêt à cacher la vérité ?

b) L'augmentation des salaires est impossible en ce moment, disent les Compagnies, car on traverse une période de crise due aux concurrences étrangères et locales ; or ceci est au moins exagéré. En tout cas, les mineurs ne peuvent être rendus responsables de la concurrence déloyale que se font les Compagnies, « c'est le salaire qui doit régler les prix de vente, et non les prix de vente qui doivent fixer les salaires »,

auraient dit leurs collègues anglais. De plus, il suffit de consulter la plus-value énorme des actions de toutes les Compagnies pour se rendre compte de la situation critique ? des mines en ce moment.

c) Pour les ouvriers congédiés après 40 ans, on constate que trop fréquemment des hommes sont chassés après avoir durant de longues années subi la retenue pour la retraite. Les règlements des Compagnies n'accordent la retraite que si on est déclaré incapable de travailler par le médecin de la direction. Or, passé 40 ans, un homme, même valide trouve difficilement embauchage ; ainsi, à plus forte raison le mineur, qui est usé plus vite que tout autre travailleur ; et il se trouve dans une situation pénible, étant d'un côté trop fort encore pour toucher sa retraite, trop faible de l'autre pour trouver encore du travail, s'il est renvoyé.

d) Les mineurs demandent la suppression des amendes, car elles sont arbitrairement imposées et toujours aux mêmes : on peut même citer des cas où l'amende a égalé la journée de travail.

e) La réduction des prix de tâche est appliquée dès qu'on s'aperçoit qu'un ouvrier gagne un peu plus que la moyenne ; et s'il veut encore atteindre celle-ci, il est obligé de faire des heures supplémentaires.

f) Les ouvriers du jour gagnent en moyenne 2 fr. 38, ce qui est loin d'égaliser ce que gagnent autre part les ouvriers de la même profession : il n'y a donc rien d'exagéré à réclamer pour eux la prime de 10 %.

Tel fut le sens du manifeste publié par le syndicat après le refus des Compagnies.

La revendication mise en avant était donc encore l'augmentation des salaires ; les Compagnies répondirent que le prix du travail comme celui de toute autre

marchandise dépendait de l'état du marché. De même on ne pouvait nier l'importance de l'argument tiré des bénéfices énormes réalisés par les Compagnies, mais il ne faut pas oublier que les capitalistes ont souvent creusé des puits sans trouver de charbon.

Quoi qu'il en soit, le syndicat croyait être dans la note juste dans sa réclamation relative aux ouvriers congédiés après 40 ans ; on devait, disait-il, leur rembourser le montant de leurs versements, intérêts compris. Les Compagnies répondirent à cela que l'on devait assimiler les caisses de retraite à une Compagnie d'assurance ; or que penser d'une assurance dont on rembourserait les primes parce que les assurés n'auraient pas eu toucher d'indemnité ?

Les ouvriers répliquèrent alors qu'on ne pouvait pas plus considérer comme légitime l'acte accompli par les Compagnies houillères renvoyant leurs ouvriers au moment où ils allaient avoir droit à la retraite que celui accompli par une Compagnie d'assurance qui au moment de payer une indemnité rompait de son propre et seul fait le contrat passé sans rembourser les primes.

3° En tout cas, les ouvriers, à bout de ressources reprirent le travail sans rien obtenir.

Où chercher la cause de cet échec ? Peut-être dans la volonté ferme des Compagnies de ne pas céder, jointe à leur solidarité où, comme l'a dit plus tard M. Basly, dans l'exagération des prétentions ouvrières, de sorte que voulant trop avoir les mineurs n'ont rien obtenu du tout.

.... Pendant la grève, on a protesté contre certaines entraves mises par les ouvriers à la liberté du travail ; pourquoi donc les Compagnies ont-elles renvoyé un certain nombre d'ouvriers à cause de la grève ? C'est

tout aussi blâmable, car les ouvriers qui sont dans ce cas, sont mis à l'index et trouvent difficilement du travail dans les autres Compagnies.

*D) Revendications de 1898. Troisième convention.*

1° A la suite de cet échec, le syndicat des mineurs du Pas-de-Calais perdit beaucoup de son influence et pendant cinq ans le *statu quo* fut maintenu.

Ce n'est que le 28 août 1898 qu'un Congrès des ouvriers mineurs du Nord et du Pas-de-Calais se réunit et remit la question des revendications à l'ordre du jour.

M. Basly y vint affirmer que si certains mineurs arrivaient à gagner six francs par jour, d'autres, beaucoup moins favorisés ne gagnaient que 3 francs 50. Pourquoi cette inégalité ? C'est que, malgré les promesses des Compagnies, la répartition des salaires était encore très défectueuse et que les ingénieurs n'avaient pas assez « tenu la main » sur ce point.

D'un autre côté, les charbons étaient augmentés de prix, donc les salaires en général auraient dû suivre cette marche ascendante et les mineurs avaient à la réclamer.

Mais ils ne devaient pas retomber dans les excès de 1893, et s'ils voulaient être vainqueurs, ils devaient être modérés dans leurs prétentions.

Comme réponse à ces paroles pondérées, un délégué ouvrier proposa de réclamer un minimum de salaire de 4 francs 80 par jour. M. Basly s'empressa de reconnaître que le minimum de salaire était légitime en principe ; mais si les mineurs voulaient l'obtenir aujourd'hui, c'était se précipiter au-devant d'un échec ; mieux valait attendre le temps opportun et ne pas compro-

mettre les autres revendications plus impérieuses et plus justifiées. De plus M. Basly ajouta que cette mesure risquerait de livrer la France à la concurrence des pays voisins, et que le contre-coup se ferait ressentir pour les ouvriers, car ils ont tout intérêt à voir les mines se développer et prospérer.

M. Cordier, délégué de Carvin était, lui aussi, partisan du minimum de salaire, mais, d'accord avec M. Basly sur l'inopportunité d'une telle revendication, il demanda seulement au député de Lens de vouloir bien déposer un projet de loi dans ce sens. Il émit de plus le vœu qu'on demandât aux Compagnies de relever les salaires au taux de la moyenne établie en 1891, plus 20 % de prime, car la convention n'était plus observée et la prime n'existait plus que sur le papier.

Tout le monde fut alors d'accord pour adresser au Président du Comité de la Chambre des houillères la liste suivante de revendications.

1° Baisse des loyers : application des prix en vigueur en 1892.

2° Augmentation de 10 % sur tous les salaires ;

3° Répartition plus équitable des salaires.

Les délégués ouvriers élirent alors un groupe de 14 personnes qui devaient se tenir à la disposition des patrons.

Les directeurs des Compagnies se réunirent à leur tour le 10 septembre et finirent par tomber d'accord sur la possibilité d'une entrevue. Quelques-uns étaient d'avis qu'on ne pouvait rien accorder ; la majorité prétendit qu'il y avait matière à discussion.

En effet, la situation des charbonnages était loin d'être aussi favorable qu'elle ne le paraissait ; les prix du charbon s'étaient sensiblement relevés depuis plu-

sieurs mois, mais cette hausse n'avait pas encore eu de répercussion très sensible sur l'ensemble.

Elle ne serait véritablement sensible que lorsque les marchés passés par les Compagnies auraient pris fin, c'est-à-dire fin mars prochain.

Néanmoins les parties conviennent que les bases de la convention d'Arras, que la baisse des charbons avait empêché d'observer dans certaines compagnies seraient appliquées intégralement à partir de ce jour, bien que les prix de vente soient encore notablement inférieurs à ceux pratiqués en 1891.

Les délégués patronaux et ouvriers convinrent en outre qu'une réunion aurait lieu dans la première quinzaine d'avril prochain, pour examiner si la situation commerciale des charbonnages permettrait à cette époque de relever les salaires ; du reste tout faisait concevoir cette espérance.

On pouvait aussi croire que l'augmentation des salaires était ajournée jusqu'en avril prochain ; or il n'en était rien, car le maintien de la convention de 1891 était en lui-même une augmentation du taux moyen des salaires puisque cette convention n'était plus en vigueur ;

3° Enfin, pour la répartition plus équitable des salaires, les délégués des Compagnies firent la déclaration suivante :

« Les Compagnies veilleront à ce que la variation des salaires dépendant du hasard des veines et de tout élément autre que la force et l'habileté de l'ouvrier soient aussi faible et aussi peu prolongées que possible. Elles promettent que toutes instructions utiles seront données aux porions et chefs porions pour que les ouvriers n'aient à se plaindre d'aucune injustice dans la répartition du travail et des salaires, et qu'il y soit tenu la

main. Ils ajoutent que l'ouvrier qui aurait à se plaindre a toujours son recours ouvert auprès des ingénieurs et directeurs, qui ne refuseront pas de l'entendre et d'examiner sa réclamation. »

. . . . .

Cette convention fut ratifiée par une assemblée générale des délégués mineurs des diverses Compagnies tenue à Lens le dimanche 25 septembre. L'ordre du jour suivant y fut voté.

« Les mineurs du Nord et du Pas-de-Calais réunis en Congrès le 25 septembre à Lens, après avoir entendu les explications données par le citoyen Basly, sur les revendications des mineurs exposées devant les représentants des houillères du Nord et du Pas-de-Calais réunis le 20 septembre à Arras.

« Remercient le Comité des houillères d'avoir bien voulu entendre l'exposé des revendications des mineurs par la voix de leurs arbitres, désignés par les syndicats respectifs, ils espèrent qu'il tiendra la main aux engagements déjà pris dans l'assemblée du 20 septembre à Arras, qui émanent de la conciliation et ne peuvent avoir d'effet utile dans l'intérêt de l'ordre et de la paix sociale qu'autant que le syndicat pourra être respecté.

. . . . .

Ainsi donc, les mineurs obtenaient, en plus de la laisse des loyers une satisfaction plutôt morale que pécuniaire dans la reconnaissance du principe de l'équitable répartition des salaires.

Mais il y a lieu de s'étonner que les Compagnies aient eu à reconcéder ce qu'elles avaient déjà accordé précédemment : la convention de 1891 avait été passée régulièrement, pourquoi être obligé de convenir que doré-

navant elle serait scrupuleusement respectée alors qu'elle n'avait pas été dénoncée ?

*E) Revendications de 1889 et quatrième convention :.*

1° Le 26 février 1899 un nouveau Congrès ouvrier se tenait à Lens et demandait aux Compagnies d'avancer la date fixée en septembre dernier pour la Conférence mixte. Pour cela, il s'appuyait sur la moyenne d'augmentation du prix de vente à la tonne et sur la production annuelle par ouvrier de 1897 et de 1898. Il demandait aux Compagnies de partager le bénéfice à réaliser par la hausse en en distribuant la moitié aux ouvriers sous forme de prime « moyen le plus pratique de faire bénéficier l'ouvrier de la hausse ».

M. Basly citait à l'appui de cette thèse des extraits de journaux, notamment de la *Revue Noire*.

Presque tous les marchés, disait-il, avaient été renouvelés avec une hausse de 2 francs souvent même 3 et 4 francs ; de plus, les maigres et les demi-gras se vendaient presque aussi cher que les gras eux-mêmes. Donc, les concessions à charbon maigre, telles que Carvin et Ostricourt n'avaient plus d'objection à faire.

D'autre part, d'après les statistiques, un ouvrier travaillait 300 jours en moyenne, et abattait 358 tonnes de charbon, soit 1 tonne 193 de production quotidienne. Donc une augmentation de salaire de 1 franc par tonne donnerait une augmentation du salaire quotidien de 1 fr. 19 c. Cette augmentation porterait sur la prime, qui serait-aussi élevée de 20 à 45 %. Or à Lens, le salaire de base étant égal à 4 fr. 80 on devrait obtenir ainsi 6 fr. 95.

Et avant de se dissoudre, le Congrès :

« Considérant que les longues coupes et les heures supplémentaires plus ou moins facultatives qu'acceptent

de faire les mineurs, influent considérablement au préjudice des mineurs sur l'établissement par les Compagnies du taux moyen des salaires, qu'il en résulte des malentendus et la contestation par les mineurs de la moyenne de salaire accusée par les Compagnies, qu'à tous points de vue, d'ailleurs, et surtout au point de vue de la santé des ouvriers les longues coupes et les heures supplémentaires sont préjudiciables aux mineurs, invite tous les mineurs à ne plus accepter ni longues coupes, ni heures supplémentaires. »

(*Les journaux.*)

2° *Quatrième convention (Arras, 14 avril 1889).*

A cette quatrième conférence mixte assistèrent 15 délégués ouvriers et 7 délégués patronaux.

Avant toute discussion, chacun reconnaît que les salaires, dans chaque Compagnie doivent être ceux de la période des 12 mois qui ont précédé la grève de 1889, majorés de la prime de 20 %.

M. Basly après avoir insisté vivement sur l'augmentation de rendement de l'ouvrier du fond en général, demanda une augmentation parallèle des salaires, il mit en lumière la hausse des prix de vente, et il insista principalement « sur la stabilité d'une bonne moyenne de salaires, qui fait mieux l'affaire de l'ouvrier que les variations successives imposées par les conditions commerciales de l'exploitation. »

Les patrons eux, firent remarquer que si relativement à l'accroissement de la production on consulte les statistiques des dix dernières années, on voit qu'en 1897 on a une diminution de 7,06 % sur 1888 et qu'au contraire le salaire à la tonne est augmenté de 31,12 %. En comparant avec 1892 au contraire, on a une augmentation de rendement de 8,15 %, mais à cause des conventions

d'Arrás et par leur répercussion sur les salaires on n'a gagné que 3,50 % sur le prix de revient. Eh bien les Compagnies acceptèrent d'abord de faire bénéficier les ouvriers de ces 3,50 %

Depuis le 20 septembre 1898, les Compagnies ont fortement augmenté les salaires, et la loi de 1898 sur les accidents du travail exige d'elles 7,47 % des salaires en garanties d'assurances. C'est donc une nouvelle charge en plus pour elles (*Journal officiel* du 2 avril 1899).

Enfin la hausse de 2 francs, voire même d'après M. Basly 3 et 4 francs est loin d'être atteinte. Elle devait exister peut-être quand tous les vieux marchés seraient terminés. Et même alors elle n'atteindrait pas, et de beaucoup les prix de 1891..

Par conséquent, les Compagnies, par esprit de conciliation, dirent-elles, accordèrent aux ouvriers une augmentation de 5 % sur les salaires. Cette augmentation devait prendre fin le jour où la baisse du prix de vente ne permettrait plus de l'accorder. En revanche les Compagnies émirent le vœu que les ouvriers continueraient à travailler autant pour gagner davantage, car alors les sacrifices qu'elles consentaient leur seraient fort préjudiciables et ne seraient « qu'une prime à la paresse. »

D'un autre côté les Compagnies consentirent à laisser subsister l'ancienne prime de 20 % le plus longtemps possible.

Les délégués ouvriers ripostèrent alors que l'augmentation de 5 % accordée par les Compagnies était loin d'être en rapport avec l'augmentation des prix.

Mais les directeurs des Compagnies reprirent les chiffres cités plus haut, et les mêmes observations : il leur était impossible d'accorder plus; néanmoins, la prime

nouvelle de 5 % (soit en tout 25 %) serait acquise dès le premier avril ; les délégués ouvriers se concertèrent et acceptèrent.

Les Compagnies du département du Nord n'avaient pas, encore employé le système des primes : elles avaient incorporé les 20 % au salaire de base ; mais désormais les 50 % nouvellement accordés devaient être payés par elles sous forme de prime.

Le 23 avril, un nouveau Congrès ouvrier se réunit à Lens et demanda aux Compagnies de lui accorder une conférence ; M. Basly écrivit à M. Lavaurs et chercha à donner une idée des différences de vue, pour faciliter la fixation des salaires en conférence mixte.

En réponse à cette lettre, M. Lavaurs lui écrivit au nom des Compagnies dans le sens suivant.

Les délégués ouvriers et les représentants des Compagnies ne sont pas d'accord sur certains chiffres, puisés des deux côtés à des sources exactes ; mais le différend vient de ce que les ouvriers font abstraction de certaines circonstances qui font varier le résultat final.

Ces chiffres visent :

1° Le prix de vente : M. Basly a pris comme prix de vente ceux des livraisons faites au commerce et à l'industrie ; mais ces livraisons n'affectent qu'une partie de la production, tandis que l'on doit mettre en ligne de compte tout le charbon vendu, transformé, consommé, en un mot toute la production.

Les charbons que les Compagnies transforment en cokés, en briquettes, en lavés, celui qu'elles brûlent ne sont en général pas marchands, et il faut pour qu'il le devienne leur faire subir des opérations coûteuses, qui augmentent le prix de revient.

Le raisonnement des deux parties se produit sur un

écart de prix d'une année à l'autre, et chaque année le même écart se produit entre les chiffres fournis par les patrons et ceux des ouvriers. Ainsi, ceux-ci donnent 12 francs 36 pour 1892 et pour 1896 10 francs : la différence est donc égale à 2 fr. 36.

De leur côté les Compagnies donnent 11 fr. 88 pour 1892 et 9 fr. 55 pour 1896 soit 2 fr. 33 comme différence.

2° Salaires moyens de l'ouvrier du fond ; les chiffres donnés diffèrent parce que les uns font rentrer dans ces salaires les frais de surveillance alors que les autres les mettent à part.

3° Production par ouvrier et salaire à la tonne. Bien que puisés dans les documents officiels de chaque côté, les chiffres donnés par les ouvriers, et ceux fournis par les Compagnies diffèrent sensiblement. Or, la statistique officielle s'établit ainsi :

Salaire journalier : 4 fr. 67.

Salaire annuel : 1.303 francs.

Rendement journalier : 1 tonne 193.

Rendement annuel : 358 tonnes.

Salaire à la tonne : 3 francs 94.

Nombre de jours de travail : 300 jours.

M. Basly trouve comme prix de revient en salaires à la tonne la somme de 3 fr. 63 au lieu de 3 fr. 94 que donne la statistique ci-dessus soit 8 1/2 % en moins. Or, ce chiffre est obtenu en multipliant le rendement journalier par le nombre de jours d'extraction qui est de 300.

$$1 \text{ tonne } 193 \times 300 = 358 \text{ tonnes.}$$

Mais M. Basly ne tient pas compte des jours d'absence qui diminuent le chiffre de tonnes extraites par an et le porteur à 331, ce qui, en laissant intact le salaire annuel porte le salaire à la tonne à 3 fr. 94.

De plus, le prix de revient en salaires n'est pas 3 fr. 94, mais bien à 4 fr. 13 à cause des institutions de prévoyance. Et dans ce chiffre se trouvent seulement (comme il est juste) les versements opérés par les Compagnies.

4<sup>e</sup> Prix de vente actuel. Le *Réveil du Nord* du 1<sup>er</sup> mai expose une mercuriale de 25 catégories de charbon, met un prix de chaque catégorie, fait le total et divise par 25, pensant ainsi obtenir une moyenne exacte des prix de vente.

Or, ceci est erroné : il obtient 19 fr. 79 comme moyenne, mais comme le fait justement remarquer M. Lavaurs, il additionne ensemble des produits, comme le gros, qui constitue 1 % des ventes avec des poussières qui y entrent pour 40 %, des briquettes dont la transformation coûte en brai, main-d'œuvre, etc., de 6 à 7 fr. par tonne suivant les années, des cokes qui représentent non pas une tonne de charbon, mais une tonne et demie, des lavés qui ont donné un déchet de 20, 25 voir même 30 %. « C'est comme si l'on établissait le prix du fer en prenant une moyenne des prix de fonte, de fers en barres, de pièces forgées. »

Et M. Lavaurs conclut qu'une nouvelle entrevue serait superflue, car la prime de 5 % récemment accordée était déjà en vigueur et les salaires actuellement payés, bien supérieurs à ceux de 1891 alors que les prix de vente étaient notablement inférieurs à ceux de cette année.

Après cette lettre, les représentants des mineurs jugèrent inutile d'insister et résolurent d'attendre que l'ingénieur en chef des mines ait fait son rapport annuel au Conseil général. Le Congrès ouvrier s'ajourna donc à septembre.

Et le 3 de ce mois il tint une séance à Lens à 2 heures de l'après-midi.

M. Basly commença par lire la lettre de M. Lavaurs : il n'était pas d'accord avec lui sur les prix de vente, parce que « les acheteurs n'avaient plus de tarifs, les stocks étaient épuisés, et les prix de vente moyens atteignaient certainement 15 ou 15 fr. 75. Je crois continuait-il que la sentence arbitrale est respectée, que la moyenne des salaires est bien conforme à ce qu'on a promis, mais il n'en reste pas moins que les salaires sont en réalité inférieurs à ceux de 1891. »

Et pour le prouver, M. Basly mit en comparaison les salaires et la production des années 1891 et 1898. D'après lui, pour le même salaire (4 fr. 80 + 20 %) l'ouvrier produisait 157 kgs de plus en 1898 qu'en 1891.

En 1891 le salaire à la tonne était de 4 fr. 54 ; en 1898 le salaire à la tonne était de 3 fr. 97.

En ajoutant à ce dernier la nouvelle prime de 5 %, soit 0 fr. 47 = 4 fr. 44.

Le salaire à la tonne était donc diminué de 0 fr. 10.

Mais, si nous voulons vaincre, ne brusquons pas les choses, dit-il à ses dirigés ; le charbon est rare, l'industrie a besoin de nous, discutons donc avec les Compagnies.

Un délégué ouvrier prit alors la parole et demanda que l'on mît les Compagnies en demeure de répondre dans les huit jours ; mais c'eût été une provocation et cet ordre du jour fut retiré après quelques paroles de M. Basly.

Un autre délégué posa ensuite la question du minimum des salaires. MM. les députés Basly et Lamendin, promirent, mais sans espoir de réussir, de déposer un ordre du jour dans ce sens.

Cette quatrième convention a fait bénéficier les ouvriers d'une augmentation de 5 %, et chose importante, de la promesse du maintien de l'ancienne prime le plus longtemps possible. Malgré les efforts du syndicat et en particulier de M. Basly ils ne purent obtenir une augmentation de salaire plus forte, mais la discussion avait mis en lumière les points servant de base à la fixation du salaire moyen, et préparé le terrain pour une prochaine entente.

*I') Cinquième Convention (Arras, 25 octobre 1899.)*

Aucun incident n'a précédé cette convention ; les Compagnies acceptèrent simplement la demande de réunion faite par le syndicat après la réclamation de quelques ouvriers, et la discussion y fut très courtoise bien qu'assez vive surtout pour la fixation de la date d'application.

La réunion eut lieu le 25 octobre 1899 à 2 heures de l'après-midi, en l'hôtel de l'Univers.

Les représentants des Compagnies demandèrent à leurs collègues de vouloir bien reconnaître que la prime de 25 % avait été exactement appliquée aux salaires pendant l'année 1898.

Après avoir pris connaissance des documents officiels, les délégués ouvriers firent la déclaration demandée. Mais ils insistèrent à nouveau sur la nécessité d'assurer une répartition des salaires aussi équitable que possible.

Après avoir longuement discuté, les délégués tombèrent d'accord sur le principe d'une augmentation de salaire qui porterait à 30 % pour toutes les catégories d'ouvriers du fond la prime qui était alors de 25 %. Cette prime serait appliquée le 1<sup>er</sup> avril 1900 et

serait immuable au moins jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 1900.

La délégation ouvrière insista vivement pour que cette prime fut accordée à partir du 1<sup>er</sup> novembre 1899, mais les représentants des Compagnies ne crurent pas devoir leur donner satisfaction.

Pour les Compagnies du Nord qui ne payaient les augmentations sous forme de prime que depuis le 16 avril 1899, la prime serait portée à 10 %.

Les délégués du Syndicat se réunirent le 6 novembre, et ils estimèrent que tous les arguments possibles étaient épuisés pour obtenir autre chose, mais ils émirent l'avis « qu'il y avait lieu d'insister auprès de chaque Compagnie séparément pour obtenir le respect absolu des engagements pris jusqu'ici, et une meilleure répartition des salaires. » Ils croyaient en effet que là était l'origine des mécontentements et protestations constatés en différents endroits.

Les ouvriers obtinrent à cette cinquième convention une nouvelle prime de 5 %, et, chose très heureuse, pour la première fois un délai minimum d'application fut fixé pour cette nouvelle prime, les Compagnies n'auront plus désormais aucune excuse si elles viennent à faillir à leurs engagements avant l'époque fixée.

## SECTION II (1900-1906)

### A. *Grève partielle et revendications de 1900.*

#### *Convention du 31 Octobre.*

1° L'apaisement apporté par la convention d'octobre 1899 ne fut pas de longue durée ; un an près, le 25 octobre 1900, les mineurs de Dourges, d'Ostricourt, puis de Liévin cessèrent le travail ; avant que la grève ne se généralise, M. Basly réunit à Hénin-Liétard le syndicat

des mineurs du Pas-de-Calais ; le résultat fut la provocation à Arras d'une nouvelle entrevue entre les délégués des ouvriers et les représentants des Compagnies houillères. M. Basly prévint que les patrons protesteraient contre la violation de la Convention de 1899, mais il comptait y répondre en disant que ce n'était pas déchirer la convention dernière que demander une augmentation de salaires, demande légitimée par la hausse extraordinaire des prix de vente. Et il écrivit à Monsieur Lavaurs, président du Comité Régional des houillères pour lui demander une entrevue (1).

Il excusait cette démarche par la gravité de la situation et les plaintes nombreuses reçues depuis quelque temps par le syndicat, au sujet de l'application des diverses conventions. Il réclamait au nom de ses administrés :

1° Une majoration des salaires pour les ouvriers du fond et du jour.

2° La suppression des heures supplémentaires.

Monsieur Lavaurs répondit alors au nom du Comité de la délégation des Compagnies pour dire qu'il acceptait une entrevue avec les délégués du Syndicat le 31 courant à 2 heures de l'après-midi. (2)

#### *Sixième Convention (Arras, 31 octobre 1900)*

La réunion projetée eut lieu de 2 heures à 7 heures ; la discussion fut longue et parfois bruyante.

14 délégués ouvriers présentèrent les revendications des ouvriers ; 8 délégués patrons y défendirent les intérêts des Compagnies.

Ces derniers finirent par accorder une prime nouvelle

(1) Voir annexe n° 1.

(2) Voir annexe n° 2.

de 10 % sur les salaires, tout en promettant de veiller à les faire répartir avec la plus stricte équité .

Monsieur Basly aurait voulu, comme moyen de relever les salaires les plus faibles incorporer ces 10% au salaire de base, mais on ne fit pas droit à sa demande.

Cette fois les délégués du jour ne furent plus sacrifiés comme précédemment et il fut convenu qu'ils profiteraient de la nouvelle prime comme leurs camarades du fond.

L'augmentation promise devait s'appliquer dès le 1<sup>er</sup> novembre 1900 jusqu'au 31 mars 1902.

Pour les longues coupes, les délégués patronaux promirent de respecter la volonté des ouvriers et de tenir compte des heures supplémentaires (1) pour le calcul du salaire moyen journalier.

Monsieur Basly prétendit alors que les longues coupes étaient en fait, loin d'être facultatives ; c'était que, dit-il, à la surface et au fond, un employé note ceux qui descendent les derniers et remontent les premiers ; si ensuite ils se plaignent de ne pas gagner assez à cause de la difficulté de leur travail, on leur fait remarquer qu'ils n'ont qu'à travailler davantage ; et au contraire, si malgré le nombre d'heures relativement restreint qu'ils restent au fond de la mine ils parviennent à gagner leur moyenne, on leur abaisse le prix de la berline.

Ils sont alors forcés de faire des longues coupes.

Mais il faut remarquer que ces ouvriers qui remontent les premiers tout en descendant les derniers ne travaillent pas en moyenne autant que les autres ; ils ne peuvent donc gagner la moyenne ; et dans le fait de descendre à l'heure moyenne et de remonter à l'heure moyenne, on ne peut voir les longues coupes.

(1) Voir III Partie, Section II, § II.

Enfin les Compagnies promirent de ne renvoyer aucun ouvrier pour faits de grève.

Cette dernière clause ne rentre point à proprement parler dans la convention collective, elle ne réglemente point les conditions du travail ; c'est un contrat spécial superposé .

Après la réunion, M. Octave Delcourt, maire d'Avion vint demander à M. Lavaurs de communiquer avec la délégation patronale pour obtenir un minimum de salaire et l'abrogation de la loi sur les saisies-arêts !

M. Lavaurs lui répondit qu'il n'était pas qualifié pour discuter avec des ouvriers non légalement mandatés.

Dans une proclamation lancée immédiatement après la réunion, le syndicat du Pas-de-Calais fit connaître à ses administrés les améliorations obtenues :

1° Le maintien des primes de 30 % précédemment obtenues, mais dont 15 % devaient tomber le 1<sup>er</sup> avril 1901.

2° Une augmentation nouvelle de 10 %, ce qui portera l'amélioration de salaire à 15 % au premier avril prochain.

3° Une augmentation de 10 % pour les ouvriers du jour (innovation heureuse et qui promet beaucoup pour l'avenir).

4° La promesse formelle de ne plus inquiéter les mineurs qui ne veulent pas faire de longues coupes ; et si certains veulent continuer à en faire, l'engagement de ne plus les faire entrer en ligne de compte pour l'établissement du salaire moyen.

5° La plus stricte justice et équité dans la répartition des salaires.

6° Enfin la promesse de ne renvoyer aucun ouvrier pour faits de grèves.

Devant ces résultats, le syndicat invite tous les mineurs à travailler dès le vendredi 2 novembre.

Le lendemain, M. Evrard, secrétaire adjoint du syndicat, essayait de consoler les mineurs de n'avoir pas obtenu le minimum de salaire, les patrons, cette fois, disait-il, n'avaient refusé la discussion de cette question que parce qu'elle n'était pas à l'ordre du jour.

Ce n'était donc plus une volonté formelle de ne pas l'accorder.

Malgré les exhortations du syndicat la grève continuait ; et dans une réunion tenue à Hénin-Liétard, M. Evrard prononçait ces sages paroles : « Aujourd'hui, vous rentrerez au travail la tête haute ; prenez garde, en vous y rendant plus tard que ce ne soit la tête basse. »

Les mineurs se décidèrent enfin à suivre les conseils de leur syndicat et vers le 15 novembre, le travail était repris partout.

#### *B) Réunions infructueuses de 1902 et diminution du salaire.*

1° Le 31 mars 1902 la prime de 5 % accordée le 25 octobre 1899 et celle de 10 % consentie le 31 octobre 1900 devaient cesser d'être payées.

M. Lavaurs, pour que les ouvriers ne fussent pas trop étonnés d'une diminution de leurs salaires rappela par lettre à M. Basly que le 1<sup>er</sup> avril les primes seraient diminuées, de part les conventions, de 15 %.

M. Basly, pour prolonger leur maintien aussi longtemps que possible demanda à M. Lavaurs de vouloir bien laisser les choses en état jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet ; à cette époque une nouvelle entrevue pourrait peut-être

faire intervenir un accord ; car, pour savoir exactement où l'en en était, il fallait attendre que le renouvellement des marchés fût terminé.

Voici quelle fut la décision des Compagnies à cet égard. « Les Compagnies sont d'avis qu'il y a lieu d'entamer des pourparlers avec les délégués ouvriers, en vue d'arriver à une réduction amiable des salaires, les mettant en conformité avec la situation du marché houiller.

Elles décident provisoirement le maintien du *statu quo*, à la condition que la réunion des délégués des Compagnies et des ouvriers ait lieu assez tôt pour que l'entente soit établie dans la première quinzaine de mai. »

Le 28 mars une réunion du Conseil du syndicat se tint à Lens sous la présidence de M. Basly ; après discussion, il proposa à M. Lavours une entrevue pour le 15 mai, en insistant pour que le *statu quo* soit maintenu jusqu'au 1<sup>er</sup> juin et en faisant toutes réserves au sujet de la volonté des patrons de réduire les salaires.

## 2° Première Réunion (15 mai 1902)

« Afin de laisser aux ouvriers mineurs le temps de réfléchir, la convention de 1889 accordant à 5 % aux ouvriers du fond et celle de 1900 accordant 10 % aux ouvriers du jour et du fond sont prorogées jusqu'au 1<sup>er</sup> juin 1902. »

Les délégués ouvriers auraient voulu davantage ; ils demandèrent que les compagnies ne modifient pas la situation ; ils déclarèrent qu'ils avaient reçu mandat impératif de n'accorder aucune diminution des salaires, car les ouvriers voulaient obtenir une nouvelle convention sur les mêmes bases.

Mais les compagnies ne crurent pas pouvoir accéder à ce désir de leurs ouvriers, car les prix de vente étaient tellement abaissés qu'il n'était plus possible de maintenir les anciens salaires.

Par conséquent, le taux moyen de la journée des ouvriers mineurs du fond serait baissé de 15 %, et celui des ouvriers du jour de 10 % dès le 1<sup>er</sup> Juin 1902.

### *3° Deuxième Réunion (26 mai 1902)*

Les ouvriers devant cet échec de leurs revendications demandèrent une nouvelle entrevue qui leur fut accordée et eut lieu le 26 mai à Arras. 8 délégués des Compagnies et 12 délégués ouvriers y prirent tour à tour la parole ; ils discutèrent longuement et le communiqué suivant fut remis à la presse par les Compagnies :

« Les délégués des ouvriers et ceux des Compagnies se sont réunis une seconde fois à l'Hôtel de l'Univers à Arras, dans le but de se mettre d'accord sur une convention nouvelle relative aux primes sur les salaires, convention venant de substituer à celle périmée le 31 mars dernier et prorogée exceptionnellement jusqu'au 31 du présent mois.

« Les délégués ouvriers ont déclaré dès le début de la séance qu'ils n'avaient pas qualité pour traiter la question définitive, mais que la solution qu'ils accepteraient devait être soumise à la ratification des ouvriers par voie de référendum.

« Les délégués des Compagnies ont déclaré qu'à regret ils ne pouvaient accepter cette réserve, qu'ils avaient pleins pouvoirs et qu'il était indispensable que les délégués ouvriers se trouvassent, comme dans les réunions antérieures, mandatés pour discuter et aboutir à un accord.

« Les délégués ouvriers ont alors proposé à ceux des Compagnies une nouvelle réunion qu'ils fixent au 9 Juin prochain, réunion qui n'aura lieu que s'ils ont qualité pour conclure une nouvelle convention.

« Les délégués des Compagnies, animés d'un esprit de concorde et de conciliation, ont accepté cette proposition sans préjudice des droits que leur confèrent les conventions d'Arras précédentes. »

Cet esprit de concorde et de conciliation ne put néanmoins les empêcher de faire afficher dans toutes les fosses le 28 mai :

« Que la majoration des primes accordée par la convention d'Arras du 30 Octobre 1900 cesserait ses effets à partir du 31 mai courant ».

« Cette échéance entraîne comme conséquence la réduction à partir du 1<sup>er</sup> Juin prochain de la prime des ouvriers du fond à 25 % et celle du jour à 10 %. »

Remarquons que si l'on n'avait abrogé que la convention du 30 octobre 1900, la prime n'aurait été réduite pour les ouvriers du fond que de 10 %, mais on enlevait aussi du même coup la prime de 5 % à eux accordée le 25 Octobre 1899 ; les ouvriers du jour, au contraire, conservaient, d'après cette affiche, la prime de 10 % accordée le 30 Octobre 1900.

A la suite de ces faits, les délégués mineurs se réunirent en congrès à Lens le 8 Juin ; ce congrès accorda par 93 voix contre 44 et 12 abstentions pleins pouvoirs à ses délégués.

Les 44 délégués qui votèrent contre cette décision, avaient reçu de leurs mandants l'ordre de ne consentir à aucune réduction de la prime.

#### 4° Troisième réunion

Une nouvelle entrevue fut donc décidée pour le 9 Juin ; de même que les deux précédentes, elle ne put aboutir.

*L'Echo du Nord* raconte ainsi comment se passa la réunion :

« Comme d'ordinaire, délégués des Compagnies et délégués des ouvriers se sont montrés très sobres de renseignements sur ce qui s'est passé dans la Conférence et sur la discussion qui s'y est engagée.

« Néanmoins, nous croyons pouvoir dire qu'on y a débattu assez longuement le prix de vente des charbons. Les délégués ouvriers soutenaient cette thèse, que des renseignements qu'ils possédaient, se dégageait l'impression que le prix moyen des charbons n'avait pas été sensiblement affecté par la baisse ; que des marchés avaient été passés à des prix relativement élevés, que dans ces conditions, les Compagnies pouvaient consentir à une augmentation nouvelle de la prime. Les chiffres cités figurent dans le manifeste des délégués ouvriers.

« Les délégués des Compagnies ont, au contraire, déclaré que le prix moyen actuel des charbons marquait une baisse sensible sur les prix pratiqués en 1900 ; que cette baisse était d'environ un franc, et, nous donnons ces chiffres absolument exacts, que si l'on pouvait évaluer à 15 fr. 60 par exemple, le prix moyen de la tonne en 1900, il n'était plus en 1902 que de 14 fr. 60.

« Dans ces conditions, ajoutaient les délégués des Compagnies et sans tenir compte des charges accessoires parfois fort élevées que la loi nous a imposées depuis cette époque, et qui augmentent le prix de revient, nous pourrions nous en tenir à la prime de 25 %. Nous vou-

lons aller plus loin, et malgré ces raisons, en dépit de la situation difficile créée à certaines exploitations (les charbonnages maigres), nous offrons une augmentation nouvelle de 5 %, portant ainsi la prime à 30 % au lieu de 25 % qu'elle est depuis le 1er Juin, prime équivalant à celle de 1900, alors que la tonne se vendait un franc plus cher.

« La délégation ouvrière a refusé d'accepter ces 5 % et demandé que l'augmentation fut élevée au-dessus de ce chiffre ; d'après certains, elle aurait demandé 10 % ; d'après d'autres, elle aurait simplement demandé plus de 5 % en faisant pressentir qu'elle transigerait peut-être à 7.50 %. »

Les Compagnies ne voulurent pas accepter cette augmentation et chacune des deux parties reprit sa liberté d'action.

Les ouvriers protestèrent alors contre le mandat impératif reçu par les délégués patronaux de ne pas accorder plus de 5 %. Ces derniers avaient en effet précédemment refusé de traiter avec les délégués des mineurs parce que ceux-ci avaient reçu mandat impératif de ne pas consentir de réduction de la prime ; et voici qu'aujourd'hui, les Compagnies font elles-mêmes ce qu'elles avaient d'abord reproché aux ouvriers.

Cette remarque en effet paraît assez fondée.

Quoiqu'il en soit « à l'unanimité des voix et sans discussion, après avoir longuement examiné l'état des charbonnages et pesé toutes les éventualités, persuadés qu'on ne pouvait agir autrement sans compromettre les intérêts de la corporation, les délégués ont décidé de ne pas accepter l'ultimatum de la délégation patronale. »

Malgré cela, les Compagnies laissèrent subsister leur offre de prime de 5 %, qui devait être payée jusqu'au mois d'avril 1903.

### 5° *Préliminaires de la Grève générale d'Octobre 1902*

Les mineurs ne cessèrent pas aussitôt le travail ; un Congrès national de leur corporation se réunissait en effet à Commentry et c'est de là qu'ils attendaient une ligne de conduite à suivre.

Cependant M.Cotte déclarait déjà à Denain qu'il attendait la bataille et l'appelait de tous ses vœux ; elle devait « mettre en présence les exploitants et les exploités des mines, et appeler sur la situation l'attention du législateur ; si la grève générale était déclarée, d'après lui, les Compagnies des mines de la France entière seraient obligées de relever uniformément le salaire ; mais, pouvait-il être certain que les ouvriers des ports de Calais, Boulogne, Gravelines et Dunkerque ne déchargeraient pas les vapeurs-transports que l'Angleterre nous enverrait. De plus, que pouvait-il contre les lignes allemandes et belges ?

Quoiqu'il en soit, le Congrès des mineurs réuni à Commentry votait le 24 Septembre 1902 le principe de la grève générale ; mais les mineurs de l'Escarpelle, sans attendre le mot d'ordre, avaient déjà cessé le travail.

Le Comité national écrivit quelques jours après au gouvernement et au Comité central des houillères de France pour lui dresser la liste des revendications ouvrières, notamment pour insister sur l'obtention d'un minimum de salaire.

Le Congrès de Commentry estimait que pour le Pas-de-Calais et le Nord, le minimum de salaire à réclamer pour une journée de 8 heures devait être ainsi fixé :

|                                    |             |
|------------------------------------|-------------|
| Pour les ouvriers à la veine ..... | 6 francs 50 |
| Aides .....                        | 6 francs    |
| Encageurs .....                    | 6 francs 50 |

|                           |                           |
|---------------------------|---------------------------|
| Conducteurs .....         | 6 francs                  |
| Hercheurs de 18 ans ..... | 6 francs                  |
| Hercheurs de 16 à 18 ans  | 3 fr.50 + 0.50 c. en plus |

chaque mois.

|                          |          |
|--------------------------|----------|
| Moulineurs .....         | 6 francs |
| Cribleurs .....          | 2 francs |
| Chauffeurs .....         | 6 francs |
| Manœuvres .....          | 5 francs |
| Menuisiers, maçons ..... | 6 francs |
| Aides .....              | 5 francs |

Le Comité central des houillères refusa d'entrer en pourparlers ; et le gouvernement répondit à la lettre que le Congrès lui avait adressée « que le Parlement était saisi de la plupart des questions posées. » Quant au minimum de salaire, c'était une question à régler entre les parties.

#### *6° Grève dans le bassin du Pas-de-Calais*

Le Comité central des houillères refusa d'entrer en l'offensive en déclarant la mise en application du principe énoncé le 30 septembre : la grève générale éclata le 9 Octobre.

Mais les mineurs du Pas-de-Calais n'avaient pas eu la patience d'attendre cet ordre : l'Escarpelle (Nord), avait donné l'exemple et 8 compagnies du Pas-de-Calais l'avaient suivi, en dehors du syndicat, et peut-être même à son encontre, car les collectivistes Guesdistes essayaient en ce moment de battre en brèche la popularité de MM. Basly et Lamendin et s'emparaient de toutes les occasions ; ces derniers virent que le mouvement gréviste était bien engagé et ils ne purent désormais que le suivre et le patronner.

La Compagnie de Bruay, dont les ouvriers avaient été

les premiers à cesser le travail en 1893, résistait cependant encore à la poussée générale, et le vice-président du syndicat, M. Cadot dut écrire une lettre très intéressante (1) dans laquelle il poussait les mineurs à la grève au nom de la solidarité : la Compagnie avait promis, malgré les réunions infructueuses avec le syndicat et l'abolition de 15 % de prime, de maintenir les salaires au taux précédent, mais, disait M. Cadot, ce bénéfice ne profitait pas aux délégués du syndicat ni à ceux qui remplissaient leur devoir syndical et politique ; de plus un tel usage était contraire « aux conventions locales dûment signées. »

Lorsque le bureau du syndicat connut la décision du Comité national, il fit afficher le manifeste suivant :

« Nous sommes persuadés que tous nos camarades du fond et du jour qui ne sont pas encore en grève n'hésiteront pas à se joindre à nous pour le triomphe de nos revendications. »

Le 10 Octobre, deux jours après la décision du Conseil national, un Congrès se réunit à Lens pour décider quelles étaient les mesures à prendre pour parer à la situation. Ce Congrès national conclut que, puisque le Comité central des houillères était aussi peu compétent en fait que mal fondé en droit pour trancher en bloc le nœud du conflit pour toute la France, alors qu'il y a tant de situations locales différentes les unes des autres, les syndicats devaient s'attacher à résoudre régionalement le conflit ; du reste le Comité central des houillères est résolu à refuser tous les pourparlers destinés à traiter nationalement et en bloc les questions de salaire dans les mines.

« Ces questions ne peuvent d'ailleurs être traitées que

(1) Voir annexe 3.

régionalement, les salaires et les conditions de la vie ouvrière variant avec chaque bassin. »

Et comme le Comité National des mineurs avait décidé de se borner au relèvement des salaires, à la création d'un minimum par région, à la suppression du surmenage, à l'engagement de n'exercer aucun renvoi pour faits de grève, les revendications qui font l'objet du conflit actuel, le congrès « décide que le comité de la Fédération régionale est chargé de s'aboucher avec les Compagnies minières. »

M. Basly, du reste, avait toujours tenu à l'indépendance des syndicats du Pas-de-Calais et du Nord ; ainsi, le jour où fut lancé le manifeste invitant à la grève, ce n'était pas la grève générale qu'il désirait, mais des grèves simultanées ; il battait donc déjà en brèche le principe voté par le Comité national.

M. Basly avait l'intention de réclamer non seulement le maintien de la prime de 40 %, mais bien encore une augmentation de 10 % : et dans ce sens il écrivit le 10 Octobre au préfet du Pas-de-Calais et au préfet du Nord, pour les prier de vouloir bien intervenir et servir d'intermédiaires entre les ouvriers et les Compagnies.

Dès qu'il eut connaissance de cette démarche, le Comité National s'indigna et envoya par son secrétaire, M. Cotte, une lettre de protestation.

Ce à quoi M. Evrard, secrétaire du syndicat des mineurs du Pas-de-Calais, répondit le 20 octobre en essayant de démontrer que l'entente nationale avait été rendue impossible par le refus d'intervention du Comité Central des Houillères.

Néanmoins, la majorité des membres du Comité national répliqua qu'aucune réclamation locale et particulière ne pouvait être présentée, et par télégramme or-

donna à M. Lamendin de couper court à toute négociation ; mais il était trop tard, le syndicat et les Compagnies étaient déjà en pourparlers.

A l'appel de M. Basly, les préfets mirent diligence à intervenir, et, s'adressant aux patrons, ils leur demandèrent de consentir à une entrevue avec les ouvriers.

Une réunion des directeurs eut lieu le 17 Octobre. Collectivement, ils répondirent qu'une consultation de leurs Conseils d'administration était nécessaire ; ils protestèrent en outre contre ce fait que les ouvriers avaient cessé le travail avant d'essayer une entente amiable avec leurs patrons, alors que ceux-ci ne l'avaient jamais refusée.

Mais le syndicat protesta avec raison contre cet échappatoire. Comment pouvait-on dire que tous les moyens d'entente n'avaient pas été épuisés. Les Compagnies avaient-elles donc oublié les 3 réunions infructueuses du mois de mai ? — La première où les patrons refusèrent de traiter avec des délégués non munis de pleins pouvoirs (ils avaient en effet reçu le mandat impératif de ne consentir aucune diminution de salaire, la seconde où les patrons n'avaient pas trouvé les pouvoirs des délégués suffisants parce qu'ils devaient faire ratifier leurs décisions par un référendum ; enfin et surtout la troisième où, chose bizarre, les délégués patronaux déclarèrent à leur tour avoir reçu mandat impératif de ne pas accorder plus de 5 %. Ce n'étaient donc pas les ouvriers qui avaient rompu l'entente.

La situation devenait de plus en plus tendue à cause de la grève qui se prolongeait et le 23 Octobre, la Chambre des Députés vota un ordre du jour invitant le président du Conseil à user de toute son influence pour faire accepter l'arbitrage par les parties en présence.

Tout en maintenant comme possible l'appel à l'arbitrage, les préfets invitèrent les Compagnies à se montrer conciliantes. Le préfet du Pas-de-Calais écrivait en effet :

« Il ne peut vous échapper que ces deux procédures parallèles concourent au même but, et ne peuvent que tendre, en se complétant à accroître les chances d'une prompte solution du différend survenu entre les Compagnies et leurs ouvriers.

« Il vous apparaîtra en effet que l'intervention de M. le Président du Conseil trouvera matière à s'exercer de la façon la plus utile et la plus favorable à la cause de la paix publique et de la conciliation de tous les intérêts soit qu'il s'agisse de ratifier et de consacrer de sa haute autorité l'entente que l'opinion publique souhaite unanimement de voir résulter des Conférences mixtes que je vous ai proposé d'ouvrir entre les délégués des Compagnies et les délégués des ouvriers, soit qu'il s'agisse de déférer à son arbitrage les points litigieux que, d'un commun accord, les parties auraient résolu de soumettre à son impartiale appréciation. »

Les directeurs des Compagnies houillères du Pas-de-Calais n'étaient pas d'accord avec le préfet sur la marche à suivre tout en adoptant le principe d'une entrevue.

« Pourquoi, disaient-ils, parler déjà d'arbitrage avant d'avoir essayé une entente amiable ? C'est montrer une défiance injustifiée dans le résultat de la discussion ; et les délégués de l'un et l'autre côté conclueront peut-être moins facilement un accord, sachant qu'ils ont ainsi et de toute façon un tribunal d'appel pour leurs délibérations équitables ou non.

Si toutefois, la discussion n'amenait aucun résultat, on pourrait alors essayer l'arbitrage.

C). — *Conférence du 31 Octobre 1902*

Cette fois, le Pas-de-Calais seul était représenté et du reste, jusqu'à l'entente finale, les intérêts des bassins du Nord et de ceux du Pas-de-Calais ont toujours été discutés séparément.

Les journaux donnèrent de cette entrevue le compte-rendu suivant :

« Le 31 Octobre 1902, à 2 heures, les délégués des ouvriers et ceux des Compagnies houillères du Pas-de-Calais se sont réunis à l'Hôtel de l'Univers à Arras.

Etaient présents :

Pour les ouvriers : MM. Basly, Evrard, Cadot, Cordier, Beugnet, Lernould et Durieux.

Pour les Compagnies : MM. Lavaurs, Reumeaux, Simon, Baily, Tacquet, Buchet.

M. Basly présente à la délégation des Compagnies les réclamations des ouvriers, au nombre de 5 :

1° Relèvement des salaires ;

2° Contrôle des salaires ;

3° Minimum de salaire ;

4° Suppression du surmenage ;

5° Engagement de ne renvoyer aucun ouvrier pour faits de grève.

Mais, avant de passer à la discussion de ces réclamations, M. Basly demande que les Compagnies se prononcent nettement sur l'arbitrage.

En cas de désaccord sur un ou plusieurs points, acceptent-elles d'ores et déjà de soumettre le ou les points en litige à l'examen d'un arbitre ?

Les Compagnies répondent qu'elles ne repoussent pas le principe de l'arbitrage, tout en réservant l'examen des points sur lesquels elles accepteront qu'il y soit procédé et la constitution même du tribunal d'arbitrage.

On passe ensuite à l'examen des divers points, objets de la discussion :

1° Engagement pris par les Compagnies de ne pas renvoyer d'ouvriers pour faits de grève. — Les Compagnies déclarent qu'elles se conformeront aux précédents de 1891 et examineront avec une grande bienveillance les circonstances atténuantes.

2° Pour le surmenage, il est convenu, après échange d'explications, que les longues coupes seront facultatives et annoncées au plus tard la veille par voie d'affiches.

3° Contrôle des salaires. Les délégués des Compagnies et ceux des ouvriers se mettent d'accord pour une démarche à faire en commun auprès de l'Administration des Mines pour qu'elles communiquent périodiquement et à périodes rapprochées, les renseignements statistiques qui donneront tous les éléments du contrôle réclamé.

4° Minimum de salaire. Les Compagnies déclarent qu'elles ne peuvent admettre la discussion sur le principe du minimum de salaire. Elles le repoussent comme devant, s'il était adopté, amener une désorganisation complète du travail, funeste aussi bien aux ouvriers qu'aux Compagnies. Acte est pris de cette déclaration par les délégués ouvriers.

5° Relèvement des salaires. Les Compagnies s'appuient sur les chiffres donnés par le rapport de l'ingénieur en chef des Mines, démontrant que les conventions d'Arras ont été scrupuleusement observées par elles : elles déclarent que le prix de vente de l'année 1902 déjà assez avancé pour qu'on puisse l'apprécier ne comporte même pas la prime de 30 % qu'elles paient actuellement et que malgré tout leur désir d'entrer dans la voie de la conciliation et de voir se terminer le conflit

actuel, elles ont le regret de ne pouvoir accorder aucune augmentation .

Les délégués des ouvriers au contraire, insistent vivement pour obtenir le relèvement de salaires réclamé. L'entente ne pouvant se faire sur ce point, les Compagnies acceptent de le soumettre à un arbitrage ; elles se mettent d'accord avec la délégation ouvrière sur le compromis d'arbitrage suivant :

« Les soussignés s'en référant aux conventions dites d'Arras conclues précédemment, décident de soumettre à un arbitrage le différend existant entre les Compagnies et les ouvriers, relatif aux taux des salaires. La commission d'arbitrage dira si cette prime doit être augmentée. Les Compagnies excluent formellement de l'arbitrage l'examen de la question du minimum de salaire.

Les arbitres seront désignés dans le plus bref délai possible ; ils rendront leur sentence après examen des documents officiels établis par l'administration des Mines, les parties étant entendues dans leurs observations. Ils ne seront pas astreints aux formes et délais de la procédure.

Leur sentence sera souveraine. »

C'est alors que la délégation patronale demanda une suspension de séance, comme du reste les ouvriers l'avaient fait deux fois.

A la rentrée en séance, la délégation des Compagnies expose que les Compagnies voulant donner un nouveau témoignage de leur désir de conciliation et de rendre inutile un arbitrage qui ne peut que retarder la solution du conflit, proposent la solution suivante, dont les délégués ouvriers apprécieront toute l'importance et qu'elles font seulement à la condition expresse que l'accord immédiat se fasse sur le point soumis à l'arbitrage.

Les Compagnies proposent en conséquence de majorer dès le 1<sup>er</sup> Janvier 1903, et ce, pendant une durée de 5 ans, ou jusqu'au jour où une loi nouvelle interviendrait à ce sujet avant l'expiration de ce délai, les pensions de retraite acquises par les ouvriers mineurs du Pas-de-Calais, réunissant la double condition de 55 ans d'âge et de 30 ans de services dans les mines du Pas-de-Calais, ayant cessé de travailler et dont la pension sera liquidée à partir du 1<sup>er</sup> Janvier 1903.

Les ressources destinées au service de cette majoration seront assurées par une contribution volontaire des Compagnies qui ne pourra excéder 3 % des salaires. La majoration sera réglée chaque année d'après le montant des ressources disponibles et ne pourra en aucun cas excéder les sommes nécessaires pour porter le total de la retraite à 600 francs pour les ouvriers mineurs proprement dits, ayant 30 ans de services dans la même compagnie et à 550 francs par les dits ouvriers mineurs ayant 30 ans de service dans les mines du Pas-de-Calais.

Pour les ouvriers des autres catégories, les maxima ci-dessus seront, dans chaque Compagnie, établis proportionnellement à ceux résultant des usages, règlements, conventions et sentences arbitrales actuellement en vigueur.

Pour les ouvriers qui, ayant atteint l'âge de 55 ans sans avoir 30 ans de services, seront dans l'impossibilité de continuer à travailler, le maximum de pension sera calculé par les ouvriers mineurs proprement dits à raison de 1/30 par année de service. »

Les délégués ouvriers reconnurent alors que c'étaient là des grands avantages qui leur étaient offerts, mais ils ne crurent pas devoir renoncer à l'arbitrage projeté ; ils déclarèrent espérer, que malgré leur refus, les Compa-

gnies ne retireraient pas leurs offres si avantageuses pour les vieux ouvriers.

D). — *Fin du Conflit. — Arbitrage du 5 Novembre 1902*

Les arbitres désignés par les parties, M. l'Ingénieur Delafond, du service des mines, et M. l'Inspecteur Général des ponts et chaussées Brosselin, après avoir entendu les délégués des deux parties, étudié les documents concernant les prix de vente, le salaire et la production quotidienne, rendirent le 5 Novembre la sentence suivante :

« Considérant qu'en définissant le mandat conféré aux experts, les délégués des Compagnies et les représentants des mineurs se sont référés aux conventions d'Arras, que ces conventions ont fixé à diverses époques les primes à allouer, en prenant pour bases les augmentations survenues dans le prix de vente des charbons, de façon à mettre les salaires en rapport avec ces prix, et qu'il résulte de l'examen des documents établis par l'Administration des Mines, que la prime actuelle de 30 % est bien proportionnée aux prix actuels de vente des charbons.

« Considérant que d'autres considérations auraient peut-être pu conduire les compagnies à se montrer un peu plus larges dans l'application des conventions dites d'Arras, mais que les arbitres n'ont pas qualité pour apprécier ces considérations, et en tenir compte, puisqu'il n'en a pas été fait mention dans les conventions auxquelles ils doivent se référer, décident :

« Qu'il n'y a pas lieu, aux termes des conventions dites d'Arras, de relever les primes actuellement en vigueur.

« Signé : BROSELIN, DELAFOND. »

Les Compagnies, malgré le recours à l'arbitrage, main-

tinrent selon le vœu des délégués ouvriers présenté à la dernière conférence les avantages concédés aux vieux ouvriers.

Pour le Nord, la situation fut la même que pour le Pas-de-Calais.

Les délégués ouvriers et patronaux se réunirent à Lille le 2 novembre, sans plus de résultat que leurs collègues d'Arras, et adoptèrent la même solution.

Un arbitrage était donc nécessaire : la sentence fut rendue à Lille le 7 novembre, identique à celle rendue pour le Pas-de-Calais.

Les mineurs furent stupéfaits d'un tel résultat ; les adversaires du Syndicat les poussèrent à ne pas accepter la sentence arbitrale et y réussirent un moment ; une nouvelle délégation fut envoyée à deux directeurs de Compagnies qui l'évincèrent très brièvement.

Du reste, le travail reprenait malgré tout, et un nouveau Congrès vota la fin de la grève à une très forte majorité ; il faisait remarquer en passant que les Compagnies avaient promis de fournir tous les trois mois aux Ingénieurs de l'Etat des documents permettant de contrôler les salaires, de supprimer le surmenage, et de rendre les longues coupes facultatives.

#### *E) Conférence du 7 Février 1903*

Le 7 février 1903, les représentants des Compagnies et des ouvriers, se réunirent devant les Ingénieurs en chef ; ils se trouvèrent d'accord pour demander aux ingénieurs des mines de faire connaître les salaires journaliers moyens des ouvriers du fond, du jour et de l'ensemble, les rendements correspondants de la production par ouvrier, les salaires par tonne, résultant de la division des salaires journaliers par le rendement journalier et les prix de vente des charbons par catégories.

Les ouvriers ont déclaré qu'ils seraient satisfaits, si pour le moment, on leur fournissait des renseignements tous les trois mois.

Les Compagnies ont alors répondu que le surcroît de travail nécessité dans ces conditions était acceptable, mais qu'il serait assez difficile d'établir les prix de vente, à cause du caractère saisonnier de celles effectuées au public. Ainsi les criblés se vendent très rapidement et ne se font qu'à certaines époques ; quand les stocks sont épuisés, les prix deviennent très forts, et si la statistique réclamée se donne à cette époque, les ouvriers auront une idée très fausse des cours, car la moyenne annuelle est toujours ou à peu près la même.

L'accord est alors intervenu sur ce point, que « les indications relatives au salaire et au rendement seront fournies tous les six mois, le plus tôt possible après la fin du semestre. »

Une conférence identique eut lieu pour le Nord avec les mêmes résultats.

*F) Revendications de 1903. Les Compagnies refusent de négocier.*

Le Comité de la Fédération régionale se réunit le 24 octobre 1903, pour lui demander une entrevue avec le Comité régional des Houillères. Il exposait les revendications suivantes :

- 1° Augmentation et réglementation des salaires ;
- 2° Contrôle des salaires par le double carnet de paie ;
- 3° Majoration des pensions en cas d'invalidité prématurée.

M. Lavaurs répondit que le Comité régional des Houillères n'était pas compétent en la matière et qu'il ne pou-

vait que transmettre la demande de la Fédération aux Compagnies.

Celles-ci répondirent par une fin de non-recevoir.

1° Augmentation et réglementation des salaires.

Les prix de vente n'ayant pas augmenté depuis la sentence arbitrale de 1902, fait dont on peut vérifier l'exactitude par l'examen des statistiques fournies par le service officiel des mines, conformément à la conférence de février dernier, il n'y a donc pas lieu d'opérer les changements demandés aux salaires.

2° Le contrôle des salaires est assuré par le système mis en œuvre à la conférence de février 1903 ; quant au double carnet de paie, les Compagnies l'ont toujours refusé et n'ont pas changé d'avis.

3° Pour les pensions en cas d'invalidité prématurée, il ne peut être question de les faire bénéficier de la majoration promise lors de l'arbitrage.

Malgré cette réponse négative, les ouvriers ne cessèrent point le travail.

### SECTION III (1906-1908)

#### *a) Grève et revendications de 1906*

Aussitôt après la catastrophe de Courrières, les mineurs comprirent qu'il fallait profiter de la sympathie du public pour réparer les échecs successifs qu'ils avaient subi dans leurs revendications ; et le jeudi 15 mars, à 5 heures de l'après-midi, le Comité fédéral des mineurs se réunit à la mairie de Lens, sous la présidence de M. Basly ; il rédigea l'appel suivant :

« Aux ouvriers mineurs,

Sous le coup du malheur qui frappe la population minière en présence de la situation exceptionnellement

prospère des charbonnages et de la condition malheureuse des travailleurs du sous-sol, les membres des Conseils d'Administration des syndicats ont décidé dans leur réunion de jeudi, de présenter immédiatement aux Compagnies un programme de revendications.

Une entrevue avec les directeurs aura lieu le vendredi 18 à Arras.

Vous pouvez être certains que vos intérêts corporatifs seront énergiquement défendus.

Nous vous demandons de conserver dans le conflit qui vient d'éclater le plus grand calme, et de rester étroitement unis autour du drapeau syndical ; comptez sur vos représentants pour faire triompher votre cause ».

En effet, un conflit venait d'éclater à l'annonce de la catastrophe, les ouvriers de toutes les Compagnies avaient cessé le travail sans autre raison ; ce n'est que plus tard, après la réunion de Lens, que fut dressée une liste de revendications qui comprenait :

1° La revendication d'un salaire de base identifié pour toutes les Compagnies à 4 fr. 80.

2° Une augmentation de 15 % sur la base identifiée plus la prime actuelle de 30 %, qui sera désormais incorporée au salaire de base.

3° Une répartition plus loyale et plus équitable du travail et des salaires : il ne serait plus fait allusion dans aucun cas, ni pour l'embauchage, ni pour la résidence dans les corons, à la liberté de conscience, ni aux questions syndicales et politiques.

4° Le moyen de contrôler les salaires serait donné au syndicat.

5° Les galibots débiteront à 1 fr. 65, plus les 15 % de prime réclamés plus haut ; ils seront augmentés de 0 fr. 35 tous les six mois.

6° On instituera un système en vue de rendre impossibles les petits salaires, d'établir une base minimum équitable correspondant à une journée de travail exactement normale.

7° Les veuves d'ouvriers tués et les pensionnés seront toujours maintenus dans les corons.

8° La fusion de la prime actuelle de 30 % avec le salaire de base et la majoration de 15 % demandée seront appliquées à toutes les catégories d'ouvriers du fond et du jour.

Le salaire minimum sera calculé sur la base identifiée pour toutes les Compagnies à 4 fr. 80, auxquels s'ajoutera la prime de 30 %, plus celle de 15 % ; il ressortira ainsi à 7 fr. 18

#### *B) Conférence du 18 mars*

Comme le syndicat l'avait demandé, une entrevue eut lieu le 18 mars au Ministère des Travaux Publics à Paris.

La séance fut ouverte à 10 heures 45, en présence de MM. les Ministres de l'Intérieur et des Travaux Publics.

Avant toute entrée en matière, M. Reumeaux adresse un souvenir ému aux victimes de la catastrophe de Courrières, au nom des Compagnies ; il signale l'admirable dévouement de tous ceux qui ont coopéré au sauvetage.

Les représentants des Compagnies se référant aux conventions d'Arras et à l'arbitrage de 1902, déclarent ensuite, qu'à cause des douloureux événements qui viennent de se produire, et non à cause de la situation du marché houiller, elles concèdent une majoration de 10 % sur les salaires des ouvriers du fond, et de 5 % sur ceux des ouvriers du jour

Les salaires atteindront alors le point où ils étaient arrivés au moment le plus prospère du marché houiller.

En outre, les Compagnies offrent de proroger aux mêmes conditions et pour une nouvelle période de cinq ans, à partir du premier janvier 1908, les majorations de pensions accordées en novembre 1902.

Elles consentent à fixer à 1 fr. 25 le salaire de début des galibots, avec augmentation de 0 fr. 25 tous les six mois, plus la prime.

Elles renouvellent aux ouvriers la promesse que leur liberté d'opinion sera respectée; que des mesures seront prises pour assurer une stricte équité dans la répartition des salaires.

Les améliorations concédées plus haut prendront cours dès le premier avril 1906 et devront durer jusqu'au premier juillet 1908.

Tous ces avantages seront accordés à la condition que le travail sera repris immédiatement là où il est interrompu, et ne cessera pas là où il est continué.

Les délégués des ouvriers déclarent ne pouvoir traiter dans de telles conditions; ils prennent note des avantages concédés et subordonnent leur réponse à une nouvelle consultation des mineurs, qui aura lieu à Lens le mardi suivant.

Quelques jours après, une conférence avait lieu entre les ministres, à Paris, conférence à laquelle assistait M. Casimir Périer, au ministère de la Justice.

L'accord se fit sur ce point que l'on devait examiner les revendications des mineurs et rechercher dans quelle mesure on pourrait leur donner satisfaction.

Pendant ce temps, une réunion avait lieu à Lens; on y supposait les revendications présentées par M. Basly, d'ores et déjà acquises: « Nous ne voulons plus de 7 fr. 18, ce n'est pas suffisant ». Et finalement, on y dé-

cida d'adopter les revendications de Broutchoux, c'est-à-dire le quatre huit : 8 heures de travail, 8 heures de repos, huit heures de plaisir, 8 francs par jour.

Mais le surlendemain, une autre réunion plus sérieuse avait lieu à la mairie de Lens, où l'on décidait de répondre aux propositions des Compagnies, que les délégués des syndicats du Nord, du Pas-de-Calais et d'Anzin, réunis le 20 à Lens, avaient décidé de maintenir le programme de revendications déjà présentées ; qu'en conséquence ils demandaient une nouvelle entrevue avec les délégués des Compagnies. (1)

... M. Reumeaux répondit alors qu'après avoir déjà regretté la cessation de travail préalable à toute demande, il n'était pas moins attristé de voir la grève se continuer, malgré les concessions faites, au seul bénéfice de l'étranger.

Les délégués des Compagnies estiment qu'une nouvelle entrevue avec les délégués des ouvriers serait inutile, car ils n'ont plus rien à ajouter à l'exposé déjà très complet qu'ils ont déjà fait ; la douloureuse épreuve de la catastrophe de Courrières les a en effet poussés à porter à leur extrême limite les avantages à accorder à leur personnel, en lui donnant sinon satisfaction totale, du moins très importante : « Concerter une nouvelle entrevue serait faire concevoir des espérances que nous ne pourrions pas réaliser. » (2)

### C) *Referendum sur la grève.*

Après cette réponse, un referendum sur l'application du principe de la grève générale fut décidé, et le syndicat fit afficher la déclaration suivante :

(1) Voir annexe 4.

(2) Voir annexe 5.

« Aux ouvriers mineurs,

« Le Congrès tenu dimanche à Lens par les délégués des sections syndicales des bassins, a décidé de procéder à un referendum, pour permettre aux ouvriers de se prononcer pour la reprise du travail ou la continuation de la grève. Le vote travail signifiera acceptation des offres des Compagnies. »

Le referendum donna les résultats suivants :

|                     | GRÈVE  | TRAVAIL |
|---------------------|--------|---------|
| Pas-de-Calais ..... | 21.913 | 14.453  |
| Nord .....          | 4.494  | 2.131   |
| Anzin .....         | 6.113  | 1.490   |
|                     | <hr/>  | <hr/>   |
| TOTAL .....         | 32.520 | 18.074  |

D) *Nouvelles concessions des Compagnies.*

La grève continua donc, et les ouvriers demandèrent une seconde fois une nouvelle entrevue avec la délégation patronale. M. Reumeaux répondit en son nom qu'il s'en tenait à sa première décision, et qu'il ne pouvait accepter une nouvelle conférence.

Cependant, quelques jours après, les Compagnies faisaient de nouvelles concessions, dont fut immédiatement informé le Président du Conseil (1). Les Compagnies accordaient l'incorporation dans le salaire de base de 20 % de la prime actuelle et ajoutaient à ce nouveau salaire de base une prime de 17 % ; des dispositions analogues devaient être prises pour les ouvriers du jour.

Elles acceptaient donc de payer un salaire ainsi réparti :

Salaire de base, 5 fr. 76 + 17 % de prime, soit au total 6 fr. 74.

(1) Voir annexe 6.

Le salaire de base était donc passé de 4 fr. 80 à 5 fr. 76; en somme, il n'y avait guère qu'une augmentation de 2 centimes sur le salaire ; 6 fr. 74 au lieu de 6 fr. 72 ; mais les mineurs obtenaient une diminution de la prime et une augmentation du salaire de base.

Le syndicat des mineurs aurait voulu un salaire de base égal à 4 fr. 80 plus l'incorporation de 30 % de la prime, soit 7 fr. 18, et à ce salaire de base on aurait ajouté 15 %.

Les Compagnies voulaient maintenir le salaire de base à 4 fr. 80 + 40 % de prime.

Le gouvernement a donc fait aboutir une sorte de compromis, de transaction.

Un congrès se réunit de suite et repoussa les propositions gouvernementales acceptées par les Compagnies. Et le 10 avril, M. Basly écrivit au président de la délégation patronale :

« Monsieur le président,

« J'ai l'honneur de vous informer que le congrès des syndicats des ouvriers mineurs du Nord, d'Anzin et du Pas-de-Calais a décidé de demander à la délégation des Compagnies minières une nouvelle entrevue. Je vous prie de me faire connaître la décision de vos collègues.

« Veuillez, etc...

« Signé : BASLY. »

Quelques jours après, les Compagnies acceptèrent une nouvelle entrevue pour le samedi 14 avril, à une heure et demie de l'après-midi, au ministère des Travaux Publics, dans une lettre où M. Reumeaux rappelait toutes les concessions déjà accordées. (1)

(1) Voir annexe 7.

*N) Conférence du 14 avril 1906.*

Le 14 avril 1906, à une heure et demie de l'après-midi, les délégués des syndicats ouvriers du Nord et du Pas-de-Calais, et les délégués des Compagnies se sont réunis au ministère des Travaux Publics, à Paris.

Etaient présents : pour les ouvriers, MM. Basly, Lamendin, Evrard, Beugnet, Lemale, Geniaux, Cadot, Cordier, Quidier, Lefebvre, Patois, Marinier, Sorriaux, Moreau, Defferrez, Drumont.

Pour les Compagnies : MM. Buchet, Casimir Périer, Darcy, François, Lemay, Mercier, Robiaud, Reumeaux, Simon, Tacquet, Thiry.

Les délégués des ouvriers exposent qu'ils ont reçu mission de présenter à nouveau à la délégation patronale le programme des revendications formulées à l'entrevue du 18 mars.

Ils insistent pour la fixation d'un salaire de 7 fr. 18 pour les ouvriers à la veine, et l'obtention d'un double carnet de paie.

Les délégués des Compagnies déclarent ne pouvoir que maintenir les concessions accordées dans la première entrevue et complétées par la lettre adressée à M. le Président du Conseil, savoir :

*1° Salaires.*

Les Compagnies s'en référant aux conventions d'Arras et aux arbitrages de 1902, acceptent d'incorporer dans le salaire de base une majoration de 20 %, et d'ajouter à ce salaire minimum moyen une prime de 17 % pour le Pas-de-Calais.

En conséquence de cette décision, les prix de tâche et de journée seront dès la reprise du travail majorés de 20 %.

Les Compagnies du Nord où l'incorporation est de longue date réalisée, s'offrent, soit à donner une prime totale de 20 %, soit à majorer l'incorporation de 3 % et à donner une prime de 17 %.

La prime des ouvriers du jour sera majorée de 3 fr.

Ces primes seront maintenues jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 1908, aux conditions stipulées dans les différentes conventions relativement au rendement et à la continuité du travail.

Afin de permettre aux délégués des ouvriers de se rendre compte que les Compagnies tiennent la main à une équitable répartition des salaires, les renseignements semestriels qu'elles fournissent actuellement à l'Administration des Mines pour être publiés et tenus à la disposition des syndicats sous forme globale, et par bassin, seront complétées par l'indication du salaire moyen des mineurs à la veine, et assimilés, aides déduits, et par le pourcentage des salaires inférieurs à 6 francs et supérieurs à 7 fr. 50.

### *2° Galibots.*

Le salaire de début des galibots sera fixé à 1 fr. 25, plus 20 % incorporés, soit 1 fr. 50, avec augmentation de 0 fr. 30 tous les six mois, non comprise la prime de 17 %.

### *3° Pensions*

Les Compagnies prorogeront pour une nouvelle période de cinq années, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1908, les majorations de pension accordées par les conventions des 5 et 7 novembre 1902.

Les délégués des syndicats prennent acte des déclarations des Compagnies et font connaître qu'ils en référeront à leurs mandants.

Ce procès-verbal dit nettement tout ce qu'il doit dire : il met face à face les propositions des parties en présence, en donnant une fois de plus aux concessions consenties les développements qu'elles comportent.

Aux concessions primitives a été ajouté le contrôle administratif et impersonnel des salaires, dont nous avons déjà parlé.

On sait que, tous les six mois, le service de contrôle reçoit des Compagnies communication du salaire moyen des ouvriers des mines pendant le semestre écoulé. Mais jusqu'aujourd'hui on se contentait de donner le salaire moyen par ouvrier du fond.

On ne pouvait donc savoir, quelle était, dans cette moyenne générale par bassin l'écart entre les salaires les plus élevés et les plus bas.

Aujourd'hui, les salaires sont divisés en trois classes :

1° Salaires supérieurs à 7 fr. 50 ;

2° Salaires inférieurs à 6 fr. ;

3° Salaires entre 6 fr. et 7 fr. 50.

La répartition équitable des salaires, qui, jusqu'ici, n'avait que fait l'objet de vœux platoniques, a donc fait un pas important.

Mais ce n'est pas le double carnet de paie : il y a toute la distance qui sépare le contrôle personnel du salaire que l'ouvrier exerce lui-même par sa fiche de quinzaine et dont lui seul peut autoriser des tiers à faire usage, au contrôle impersonnel et anonyme qui intéresse la collectivité.

En attendant, la grève continuait toujours : aucune convention n'avait été signée et les concessions faites par les Compagnies restaient toujours à l'état de propositions ; après des conférences tenues les 15, 16 et 17 avril, où les délégués à l'entrevue de Paris rendirent compte

de leur mission, la continuation de la grève fut votée. M. Reumeaux écrivit au Ministre des Travaux Publics, pour donner des explications sur la dernière convention (1) selon le désir des ouvriers ; malgré cette démarche, la grève ne prit fin que vers le 18 mai, où les mineurs se rendirent au travail sans avoir rien obtenu de plus. Aucune convention n'était donc intervenue et ouvriers et Compagnies se trouvaient dans une situation tout empirique : un nouveau conflit pouvait naître à chaque instant.

#### II. — *Convention du 27 juin 1908.*

Malgré cela, pendant les deux ans fixés comme limite à l'application des propositions des Compagnies, aucune grève n'est à signaler, le travail n'a pas été interrompu. et même, il semble que la nouvelle entrevue du 27 juin ne doive amener aucun incident.

Quelques jours avant la fin de juin, M. Basly écrivit à M. Reumeaux pour lui demander une entrevue ; ce dernier accepta une entrevue au nom des délégués patronaux pour le 27 juin à Arras.

La réunion eut lieu à 2 heures et demie de l'après-midi à l'Hôtel de l'Univers.

Comme M. Dombray-Schmitt, président du syndicat des mineurs du Nord et du Pas-de-Calais avait lui aussi demandé une entrevue avec les patrons, les délégués des vieux syndicats, ou syndicats Basly, demandèrent aux délégués patronaux de vouloir bien reconnaître qu'ils représentaient la majorité des ouvriers syndiqués des 3 bassins ; satisfaction leur est donnée sur ce point.

De même, ils demandent et il leur est accordé que les engagements qui pourront être pris dans la présente réunion ne soient pas modifiés pendant un an.

(1) Voir annexe n° 8.

C'est alors que M. Basly remet la liste des revendications des syndicats.

Il réclame une augmentation des salaires ; une répartition plus équitable ; le double carnet de paie, des logements pour les mineurs retraités ; il demande que les Compagnies reçoivent toujours les représentants désignés par les syndicats ; que pour les retraites on admette la réciprocité pour les deux départements ; il demande que l'on étudie la question des ouvriers ayant atteint l'âge de 55 ans et 30 années de services, mais ayant quitté la mine avant 55 ans : il demande que la veuve d'un ouvrier pensionné touche la moitié de la majoration précédemment accordée.

A ce sujet, les délégués patronaux font observer qu'il ne leur est pas possible d'étudier à ce moment la question des retraites, car les engagements pris par les Compagnies du Nord et par celles du Pas-de-Calais ne sont pas identiques.

On passe alors à la discussion des autres revendications. Fournissant des chiffres et des références, s'en rapportant aux autres conventions d'Arras, les délégués des Compagnies démontrent qu'ils ne peuvent accorder d'autres augmentations de salaire que celles consenties en 1906 ; ils s'appuient sur la diminution de rendement, lequel aurait du être maintenu, et consentent à proroger jusqu'au 30 juin 1909 les primes qui devaient prendre fin le 30 juin 1908.

Les délégués des Compagnies renouvellent leur déclaration aux termes de laquelle les ouvriers qui ont une réclamation à présenter peuvent être accompagnés par un délégué qualifié du syndicat agréé par les Compagnies. En ce qui concerne le salaire des galibots, les délégués patronaux déclarent que si le galibot est embauché

après quatorze ans, on lui donnera plus rapidement ses augmentations de façon qu'à seize ans son salaire soit au niveau de celui des jeunes ouvriers de son âge.

Le statu quo est maintenu sur la question des majorations de pension.

Tous les délégués présents ont signé le procès-verbal; nous nous trouvons donc cette fois, à la différence de ce qui existait depuis 1906, en présence d'une convention collective ; il est peu à craindre, par conséquent, qu'il se produise une agitation quelconque dans le bassin : en effet, les ouvriers ne devaient pas espérer une issue aussi favorable, les charbons se vendent à très bon prix ; or il ne faut pas oublier que les Compagnies ont donné leur plus grande mesure de générosité, et il est à craindre que désormais elles se montrent moins larges.

---

### III<sup>e</sup> PARTIE

#### *Critique des Conventions d'Arras*

##### Section 1<sup>re</sup>

#### *Critique externe et juridique des Conventions d'Arras*

##### § 1<sup>er</sup>

Les Conventions d'Arras ont-elles une valeur légale ? On le sait, les Conventions collectives n'ont pas encore de statut spécial défini par le Code ; mais elles n'en sont pas moins de véritables contrats engendrant des obligations de part et d'autre, comme telles, elles sont régies par le Code Civil dans son article 1108.

Or, cet article pose comme conditions générales à la validité de tout contrat, le consentement des parties, leur capacité, l'existence d'un objet certain et d'une cause licite.

Pour ces deux dernières conditions elles ont certainement été remplies dans les conventions d'Arras ; l'objet pour les Compagnies, la cause pour les ouvriers résidant dans les diverses stipulations conclues, notamment le relèvement des salaires, et la cause pour les Compagnies, l'objet pour les ouvriers dans la continuation ou la reprise du travail.

a) *Consentement des parties.* Mais quand il s'agit d'avancer qu'il y a eu consentement des parties, et notamment des ouvriers, quand on étudie surtout la question de savoir si ces parties étaient capables, il est prudent d'être beaucoup moins affirmatif car le sujet se complique et devient moins net,

Les mineurs étaient représentés aux Conventions d'Arras par des mandataires élus par suffrage au second degré et appelés délégués mineurs.

Les ouvriers ne nommaient que des élus en premier ressort, dont la mission consistait à les représenter aux divers Congrès et surtout à élire les délégués qui seuls devaient signer aux Conventions.

En fait, un grand nombre d'électeurs s'abstenait au jour du scrutin et les personnes envoyées au Congrès n'étaient que les représentants de la minorité surtout dans ces dernières années, où deux syndicats nouveaux, le syndicat Broutchoux, révolutionnaire, et le syndicat Dombay-Schmitt, qui est plutôt une association de secours mutuels qu'une véritable organisation professionnelle, ont pris naissance.

Les personnes chargées de conclure les Conventions étant nommées par les délégués au Congrès, on pourrait dire qu'elles aussi ne représentaient que la minorité des ouvriers ; leur volonté faisant ensuite la loi des salaires dans le bassin il y aurait dans leur régime économique comme dans le régime politique une minorité qui ne jouirait plus de son indépendance individuelle.

Cette objection se rencontre dans la plupart des contrats collectifs ; exiger le consentement de chaque individu serait leur donner la mort ou plutôt les empêcher de prendre naissance ; mais les conventions d'Arras n'ayant jamais apporté que des avantages aux mineurs ceux-ci ont eu sujet d'en être très heureux ; les abstentionnistes ont été suffisamment renseignés, soit par les journaux, soit par les affiches du syndicat, de ce qui se tramait et leur silence doit être considéré comme un consentement.

Enfin, en présence des avantages énormes procurés aux ouvriers mineurs par les Conventions d'Arras, il

semble que l'on ne doive point être choqué par le heurt des indépendances individuelles ; mieux vaudrait peut-être pour la liberté de droit pur (1) que toutes soient conformes à la même volonté mais pour la liberté de fait, qui consiste à permettre le développement matériel intellectuel et moral de chaque individu, il faut reconnaître que le heurt de l'indépendance particulière a été ici un mal, non seulement utile, mais nécessaire.

b) *Capacité des parties.* — Une objection plus sérieuse et plus difficilement réfutable est celle que l'on fait à la légalité du Syndicat Basly ; si cette objection est fondée, elle entraîne par le fait l'incapacité de ce syndicat à passer une convention collective et annule aux yeux de la loi toutes les Conventions d'Arras.

Les adversaires du député de Lens disent aux ouvriers :

« Il faut se syndiquer, c'est entendu ; mais encore faut-il que le syndicat auquel on se rallie soit solide ; un syndicat n'est solide que par la légalité ; si le syndicat Basly n'est pas légal, il peut disparaître du jour au lendemain. Du même coup disparaîtrait cette prétendue force qui serait devenue une force réelle si ce syndicat avait été manié par des hommes de métier. »

Eh bien, si le syndicat Basly venait à disparaître, les Conventions d'Arras, déjà nulles légalement, perdraient en outre l'efficacité factice qu'elles possèdent malgré l'illégalité du syndicat qui les a signées.

Reste seulement à prouver cette illégalité.

Pour cela, certaines personnes qui se sont attachées depuis quelque temps à poursuivre ce but s'appuient sur deux raisons. Le syndicat Basly, disent-elles est illégal parce qu'il n'est pas conforme à la loi de 1884.

(1) Cette liberté de droit pur n'est autre que celle de mourir de faim.

L'article 2 de cette loi s'énonce en effet en ces termes :

« Les syndicats ou associations professionnelles même de plus de vingt personnes, exerçant la même profession ou des professions connexes concourant à l'établissement de produits déterminés pourront se constituer librement sans l'autorisation du gouvernement. »

Or, le président du syndicat, son vice-président, son secrétaire général, et les douze membres qui font partie de son conseil d'administration exercent un tout autre métier que celui de mineur.

Et cependant, dit-on, le mot exerçant est bien clair : il ne peut comprendre ni les anciens mineurs, ni à plus forte raison ceux qui ne l'ont jamais été.

A cela les partisans de M. Basly répondent qu'à l'esprit de la loi est beaucoup plus large que la lettre ; et c'est nécessaire, car les membres du bureau, président, vice-président, trésorier, secrétaire, ne disposeront plus d'un temps suffisant pour descendre à la mine ; tout au moins n'y trouveront-ils plus place : ils seront mis à l'index, car les Compagnies seront toujours peu disposées à occuper des ouvriers qui sortis de la fosse, n'auront d'autre occupation plus sérieuse que de les combattre.

Du reste, les anciens mineurs ont très souvent, eux aussi, intérêt dans la gestion du syndicat. Ceux qui touchent une pension, et plus encore, ceux qui ont droit à la retraite, ne peuvent-ils encore avoir des rapports d'ordre professionnel avec leurs patrons ?

A s'en tenir à une interprétation littérale des textes, la question est assez confuse ; mais il est souhaitable que les tribunaux interprètent la loi dans le sens le plus large lorsqu'ils sont saisis de la question.

Jusqu'à présent, toutefois, la jurisprudence n'a pas été de cet avis dans les cas analogues.

C'est ainsi que le syndicat des mariniens du Nord de la France, analogue à celui des mineurs du Pas-de-Calais, et ayant comme président M. Chavonin, marchand de vins à Paris, a été déclaré illégal par le juge de paix d'Hazebrouck, le 9 septembre 1907.

Deux mariniens syndiqués refusaient de payer leurs cotisations syndicales pour les années 1906 et 1907 : M. Chavonin « les mit au juge de paix » pour les forcer à s'acquitter ; ce furent eux qui obtinrent gain de cause.

« Chavonin est sans qualité, lit-on dans les considérants, pour agir au nom d'un groupement, car il en fait illégalement partie, n'étant pas batelier et n'exerçant aucune profession connexe ou similaire. Sa véritable profession est celle de restaurateur cafetier ; et on ne peut considérer comme connexe à la profession de batelier, le fait de publier un journal, ni de recueillir des renseignements maritimes, ni de conclure des affrètements. » Un autre considérant est plus significatif encore : « Enfin, la demande est vexatoire et téméraire. Chavonin ne pouvait ignorer ni son défaut de qualité ni l'irrégularité et l'illégalité du groupement. »

Il semble donc que le syndicat des mariniens était nul et inexistant ; cela n'a pu le dispenser de payer cinquante francs de dommages et intérêts aux deux bateliers poursuivis par disposition du même jugement du tribunal de simple police ; et les adversaires de M. Basly assimilent son syndicat à celui des mariniens du Nord de la France ; ils le prétendent irrégulier et illégal, car son président, son trésorier et les douze délégués mineurs de son conseil d'administration exercent tous un métier étranger à la profession de mineur.

D'autres décisions de la jurisprudence française ont été rendues dans ce sens ; et un procureur général du Nord

de la France, interrogé sur la conformité du syndicat Basly à l'art. 2, de la loi de 1884 a conclu à son illégalité juridique.

2° Non seulement, continue-t-on, le syndicat Basly est constitué à l'encontre de la loi de 1884, mais encore il n'est pas conforme à ses propres statuts.

L'art. 46 dit en effet : « Le syndicat des mineurs du Pas-de-Calais pourra recevoir des adhérents n'appartenant pas à la corporation ouvrière des mines à titre de membres honoraires, dans le but d'encourager le développement de cette association ouvrière ; mais il est entendu que ces membres ne pourront prendre part à aucun vote, ni à aucune décision du syndicat. »

Par conséquent, les membres du Conseil d'Administration n'étant pas ouvriers mineurs ont signé à l'encontre des statuts les diverses Conventions d'Arras ; celles-ci sont donc non venues à l'égard, et du syndicat et des Compagnies.

Mais l'article premier et fondamental corrige, s'il y a lieu, car les termes en sont fort vagues, la portée de cet article 46. « Il est formé entre tous les ouvriers mineurs, anciens mineurs et similaires du Pas-de-Calais du fond et du jour, qui adhèrent aux présents statuts, une Société qui prend le nom de Chambre Syndicale des ouvriers mineurs du Pas-de-Calais. »

Il importe en outre de dissiper une confusion qui se trouve dans l'objection ci-dessus : l'art. 46 interdit le vote, non pas à toute personne n'exerçant pas la profession de mineur, mais à tout membre honoraire ; or si la loi exige peut être l'exercice actuel de la profession pour faire activement partie du syndicat, les statuts, eux, semblent dire le contraire (Article premier).

Tout en reconnaissant une certaine valeur à ces objections, il ne faut pas oublier qu'il serait fort difficile

aux membres du Conseil d'Administration d'un syndicat d'exercer encore la profession tant à cause du mauvais vouloir des patrons de les conserver que du peu de temps qu'ils pourraient désormais consacrer au travail. Et le législateur de 1884 n'a-t-il pas voulu englober dans son article 2 les personnes dont la principale occupation est de s'intéresser aux choses de la profession spéciale dont elles défendent les droits ?

Malgré la décision du juge de paix d'Hazebrouck, passer sa vie à soutenir les intérêts du mineur, n'est-ce point exercer une profession connexe à la sienne ?

La seule considération des immenses avantages apportés par les Conventions d'Arras, tant aux patrons qu'aux ouvriers mineurs, devrait pousser les juges à interpréter tout en la respectant la loi de 1884 de la façon la plus libérale possible.

Voyant des inconvénients que pourrait causer une interprétation stricte de cette loi, certaines personnes ont élaboré une proposition, qui passant par les Chambres autoriserait les personnes s'occupant spécialement des intérêts d'une corporation, à faire partie des syndicats ; dans l'état de choses actuel, il faudrait savoir si cette proposition corrige ou interprète seulement la loi de 1884.

## § 2.

Les Conventions d'Arras correspondent-elles à la définition des contrats collectifs ?

« La convention collective consiste en une entente souvent variée de forme qui intervient entre patrons et ouvriers groupés pour assurer et fixer certaines conditions générales suivant lesquelles le travail doit être organisé, et notamment le salaire et la durée du travail ; ce sont là des arrangements librement consentis entre les inté-

ressés, mais qui exercent leur influence sur les engagements particuliers du travail, sans entrer dans le détail de ceux-ci ; on fixe ainsi des points fondamentaux, des règles bases. » (1).

Les Conventions d'Arras répondent-elles en fait à ces conditions, et sont-elles conformes à la définition du contrat collectif idéal ?

A) L'existence d'une convention collective n'est pas liée à une condition de forme : on peut la concevoir écrite ou non écrite ; or nous voyons que la première convention d'Arras, conclue en 1889 n'a pas été consignée par écrit, mais simplement relatée dans les journaux, tandis que toutes les autres ont été reportées dans un procès-verbal ; il a fallu cependant qu'il en reste trace quelque part, car elle eut été très difficilement exécutoire ; en fait les journaux en ont rendu compte, et cette publicité constitue, la convention n'ayant point été signée, mais seulement consentie, un commencement de preuve par écrit.

La forme écrite semble plus avantageuse, bien que dans les autres professions on ne l'emploie guère ; les Compagnies ont eu moins de peine à atténuer la portée de leurs engagements en 1889 et 1890, alors que la Convention ne fut point reportée sur le papier, et en 1891 il a fallu reconclure une autre Convention pour reproduire simplement celle de 1889, abandonnée par les patrons qui ne purent justifier cette mesure.

Le même fait, il est vrai, s'est renouvelé en 1898 ; la Convention de 1891 fut écrite et signée, mais cette fois, les Compagnies durent donner un prétexte : l'abaissement des prix de vente ; du reste aucun délai fixe autre

(1), Brauts Op. Cit.

que celui laissé à la bonne foi des parties n'avait été donné.

Depuis cette époque, les diverses conventions conclues entre les patrons et ouvriers mineurs ont été écrites et signées ; le rapport de la discussion a été consigné chaque fois dans un procès-verbal, auquel les Compagnies n'ont qu'à se reporter pour s'assurer de l'exécution de leurs engagements réciproques.

Les Conventions d'Arras n'ont pas été la seule cause qui ait exercé son influence sur le taux des salaires, témoin l'arbitrage de 1902, mais cet arbitrage ne rentre pas à proprement parler dans ce qu'on a coutume d'appeler les Conventions d'Arras, ce n'est point un contrat collectif. La forme de ces derniers n'a varié que dans leur rédaction et dans la manière dont ont été nommés les délégués.

B) *Parties*. Cette entente intervient entre patrons et ouvriers groupés.

On peut dire que sous ce rapport les Conventions d'Arras sont plus parfaites que nombre d'autres Conventions collectives. Beaucoup de ces dernières en effet n'interviennent qu'entre un patron et ses ouvriers si bien que l'association pour la protection légale des travailleurs avait cru nécessaire, dans son projet de loi sur le contrat de travail, d'étendre l'effet obligatoire de la convention collective aux patrons et ouvriers d'une même profession ou d'une même région (1).

« Lorsqu'il n'existe qu'une seule convention collective relative aux conditions du travail pour la profession ou la région et que cette convention collective a été déposée au secrétariat du Conseil des Prudhommes ou au greffe de la justice de paix, les employeurs et em-

(1) Voir de même le projet Doumergue.

ployés, seront jusqu'à preuve contraire et pendant la durée de la Convention collective, présumés avoir accepté pour le règlement des rapports nés du contrat de travail intervenu entre eux les règles posées dans la convention collective.

Or, on peut constater qu'aux Conventions d'Arras la plupart des Compagnies du bassin se sont fait représenter ou ont donné leur procuration aux délégués en bloc pour accorder ce que bon leur semblerait.

Et l'on ne peut qu'approuver cette manière d'agir, qui d'abord est beaucoup plus simple : une seule Convention suffit pour tout le bassin ; et c'est en même temps qu'une marque de solidarité un moyen d'atténuer les conséquences parfois fâcheuses que peuvent entraîner les concessions faites aux ouvriers : une Compagnie qui ne s'engagerait pas pourrait profiter de sa situation spéciale pour concurrencer loyalement les autres Compagnies ; les Conventions d'Arras ayant presque toujours augmenté les salaires, ont donc rehaussé le prix de revient, mais ce relèvement s'est effectué uniformément, dans toutes les mines, et les Compagnies se sont trouvées après les Conventions dans la même situation que précédemment les unes par rapport aux autres.

Les ouvriers eux aussi doivent être groupés ; si ce point n'est essentiel à la convention collective, il est tout au moins nécessaire pour en atteindre le but : eh bien ! les Conventions d'Arras ont été signées par les délégués d'un syndicat, plus ou moins puissant suivant les époques ; mais on peut dire que ceux qui n'en faisaient point partie au moment de la signature des Conventions consentaient au moins à accepter les avantages par elles accordés.

Exiger du reste le consentement de tous les ouvriers serait mettre un obstacle presque complet à la naissan-

ce de toute entente collective ; il y aurait en outre impossibilité matérielle à exiger la signature de chacun.

C) Dans le contrat collectif intervient une entente pour assurer et fixer certaines conditions générales suivant lesquelles le travail doit être organisé, notamment le salaire et la durée du travail.

Cet élément se retrouve dans les Conventions d'Arras.

La discussion, sinon toujours l'accord a porté sur une foule de points touchant à la question de l'organisation du travail « notamment sur sa rétribution et sa durée. »

La question du salaire a toujours été à l'ordre du jour dans les réunions soit qu'il s'agisse de fixer son taux, soit qu'on ait essayé d'obtenir une répartition plus juste.

De même les délégués ouvriers ont presque toujours présenté des revendications ayant rapport à la limitation de la durée du travail (suppression des longues coupes, journée de 8 heures).

Les Conventions d'Arras ont donc toujours visé le but des Conventions collectives.

#### *D) Consentement des parties en toute liberté*

« Ce sont là des arrangements librement consentis entre les intéressés. »

Avant 1889, toutes les questions qui font le but de convention collective étaient réglées par le patron seul : le mineur qui voulait s'embaucher devait souscrire d'avance aux conditions imposées ; par conséquent, il « devait » souscrire à ces conditions ou aller chercher son travail ailleurs ; on ne peut dire que c'était là un libre consentement.

Au contraire, avec le jeu des Conventions collectives, ce sont les ouvriers parlant par la bouche de leurs délé-

gués qui fixent d'un commun accord avec leurs patrons les conditions du travail.

Et si, devant un refus opiniâtre des Compagnies, les ouvriers sont forcés de continuer à travailler sans avoir obtenu gain de cause, du moins peut-on dire que cette résistance des Compagnies sera occasionnée par la nécessité absolue, car celles-ci hésiteront toujours avant de risquer une grève plus funeste à leurs intérêts que la concession des avantages réclamés.

E) « Ce sont là des arrangements librement consentis entre les intéressés, mais qui exercent leur influence sur les engagements particuliers du travail sans entrer dans le détail de ceux-ci ; on fixe ainsi des points fondamentaux, des règles bases.

A cette dernière partie de la définition du contrat collectif, les Conventions d'Arras répondent exactement.

Les délégués des deux parties n'ont pas signé une série d'embauchages clichés sur le même type : ils ont seulement posé des règles bases que les Compagnies ont dû suivre chaque fois qu'elles ont embauché un nouvel ouvrier, et même qu'elles ont dû immédiatement appliquer aux conditions du travail de leurs ouvriers déjà engagés.

Les Conventions d'Arras n'ont eu pour effet d'embaucher aucun ouvrier ; mais elles ont stipulé que si un ouvrier se présente à la mine pour obtenir du travail, il lui sera de plein droit, appliqué le statut établi par les dites Conventions.

De même, les Compagnies n'ont jamais promis que tel ouvrier gagnerait par exemple 5 francs 76 par jour en moyenne, mais bien que le prix fixé pour la tâche de tous les ouvriers correspondrait à une moyenne de 5 francs 76 : ceci rentre bien dans le but de toute convention collective.

*Clause des Conventions d'Arras*

On peut remarquer que, dans les procès-verbaux des Conventions d'Arras, il est impossible de trouver trace de stipulation quelconque de la part des Compagnies : expressément, les ouvriers ne se sont engagés à rien.

Il ressort néanmoins de l'esprit de ces Conventions et des discussions qui les ont précédées que les délégués des ouvriers mineurs s'engageaient, au nom de ces derniers, en signant le procès-verbal à la continuation ou à la reprise du travail, suivant les cas, jusqu'à l'expiration des dites Conventions.

Quelquefois cependant (1902), les Compagnies ont subordonné expressément la concession des divers avantages stipulés à la reprise immédiate du travail, mais il faut remarquer que dans ce cas, les délégués mineurs ont toujours fait des réserves ; en somme, on ne trouve nulle part dans les Conventions d'Arras une obligation expresse de la part des ouvriers.

Ces monuments juridiques contiennent donc toute une série d'avantages accordés par les Compagnies à leur personnel.

C'étaient en effet pour ce dernier des avantages manifestes, puisqu'à aucun moment, le retrait de ces clauses n'a été consenti par les délégués des ouvriers.

Une remarque générale s'impose : bien que les délégués des ouvriers mineurs aient présenté chaque fois des réclamations tendant à obtenir des avantages de différente sorte, l'accord, on pourrait dire la discussion, n'a jamais porté sur autre chose que sur les salaires, les autres questions étaient d'un domaine plus mouvant et se trouvaient ou difficiles à délimiter ou fort délicates à trancher.

En montrant pour conclure que les Conventions d'Arras ont été utiles aux ouvriers, nous nous proposons de mettre en relief les diverses clauses relatives au salaire et aux questions connexes, contenues dans les Conventions d'Arras.

#### § 4

##### *Sanction des Conventions d'Arras*

Les Compagnies étant d'accord avec leur personnel sur les conditions de travail d'une part et sur la continuité du travail de l'autre, qu'arrivera-t-il si une Compagnie ou si toutes les Compagnies, si un ouvrier, ou si tous les ouvriers viennent à faillir à leurs engagements ?

a) Supposons d'abord qu'une seule Compagnie ait manqué à ses engagements.

Pour la plupart des clauses concues aux Conventions d'Arras, le contrôle était en fait impossible. Comment prouver par exemple que les salaires sont mal répartis, alors que leur taux dépend d'une foule de circonstances intangibles ? Comment savoir si tel ouvrier congédié a été renvoyé pour ce qu'il a fait pendant la grève ou si son inhabileté seule est la cause de cette mesure ?

L'exécution de la clause principale seule, nous voulons dire celle qui fixe la moyenne du salaire est plus facile à vérifier, mais avant 1902, la vérification en était impossible : les représentants des ouvriers n'avaient en main aucun moyen de contrôle. Aujourd'hui, l'administration des mines est autorisée à fournir les statistiques et les moyennes aux délégués mineurs dûment mandatés.

Avant 1902, le syndicat n'avait d'autre ressource que de placer à la sortie du carreau les jours de quinzaine un

homme qui recueillait toutes les fiches, mais pour cela, il fallait que chaque ouvrier y consente ; or, ceux qui arrivaient à gagner beaucoup s'y refusaient, de peur d'être malmenés par le syndicat, qui poussait à la moindre production ; ce dernier n'avait donc que les fiches basses et la moyenne était faussée.

Aussi ne réclamait-il que lorsque les plaintes étaient trop nombreuses et trop violentes, et le syndicat n'étant pas sûr qu'elles étaient fondées n'aurait jamais osé pousser les Compagnies devant le tribunal.

Et, à supposer que le syndicat Basly intente une action contre les Compagnies, celles-ci ne se prévendraient-elles pas de l'exception d'illégalité de ce syndicat ? Ne serait-il pas condamné comme le groupement Chavonin à payer des dommages-intérêts pour demande téméraire ?

b) Il ne suffit donc pas qu'une seule Compagnie vienne à manquer à ses engagements : le syndicat ne peut que faire des réclamations plus ou moins platoniques : il doit, pour agir, attendre que toutes les Compagnies généralisent cet état de choses : alors le syndicat peut les menacer de la grève ; c'est la seule sanction qui ait existé en fait jusqu'aujourd'hui, il n'a jamais été question de tribunal, bien qu'en 1892 les ouvriers aient protesté contre certains manquements aux engagements de 1889.

En 1892, en effet, les mineurs de Bruay ne se contentèrent plus de menaces : ayant constaté que leurs salaires ne correspondaient pas à la moyenne promise, ils se mirent en grève en dehors de l'initiative du syndicat, et les autres compagnies virent aussitôt la grève s'étendre jusque chez elles : devant ce désir manifesté par la majorité, le syndicat dut s'incliner.

Comme on le voit, il importe assez peu, en fait, au point de vue de la sanction qu'une seule Compagnie

manque à ses engagements ou que toutes les Compagnies oublient leurs promesses, il faudrait que le syndicat fut bien certain de sa légalité, et alors une sanction efficace serait possible : il n'aurait qu'à traduire la Compagnie indélicate devant les tribunaux.

c) Le manquement des ouvriers aux promesses de leurs délégués met en jeu des questions plus difficilement résolubles.

Que décider d'abord s'il s'agit d'un fait isolé ? Peut-on rendre le syndicat responsable ?

Tout de suite, il paraît évident que si l'ouvrier venant à faillir à ses engagements n'est point syndiqué, l'on ne peut rendre le syndicat responsable ; mais la question prend un tout autre aspect si le même ouvrier faisait partie du syndicat.

*Stricto jure*, l'ouvrier lui-même répond de sa faute, et subsidiairement le syndicat, caution d'une certaine manière de ses administrés (1). Mais la plupart de ces derniers seront insolvables, et ne pourront réparer le préjudice causé : aussi s'attaquera-t-on en seconde ligne au syndicat, qui devra répondre ainsi de la faute, ou même du caprice, sinon de la mauvaise volonté de chacun des syndiqués ; le fait a été démontré en Angleterre où les abus de ce genre (2) furent si criants que l'on abandonna très vite cette manière de faire :

On se heurte donc ici à un défaut de sanction.

d) Il n'en serait pas de même si tous les ouvriers venaient à manquer à leurs promesses : la sanction ne manque pas en droit, car lorsque ce fait s'est produit, les compagnies auraient pu traduire le syndicat

(1) Voir article 1120 C. C.

(2) Les industriels anglais attaquaient les syndicats pour la moindre faute d'un de leurs ouvriers syndiqués : la caisse commune était rapidement vidée,

devant le juge, qui aurait été forcé de prononcer des dommages-intérêts et des astreintes. Mais les Compagnies n'avaient d'autre désir que de voir se terminer la grève, et la lenteur des tribunaux leur paraissait un obstacle au prompt rétablissement de la paix. En fait, elles ont simplement menacé de retirer les avantages concédés sans du reste mettre cette menace à exécution.

## § V

### *Avantages apportés par les Conventions d'Arras*

Au point de vue matériel, les Conventions d'Arras ont été éminemment utiles, et aux Compagnies, et aux ouvriers, et à la paix sociale ; c'est ce que nous nous proposons de démontrer dans la conclusion de cet ouvrage ; mais nous voudrions exposer ici comment les Conventions d'Arras ont apporté les avantages généraux que doit procurer toute Convention collective.

a) L'ouvrier mineur est en général plus instruit qu'on ne l'est ordinairement dans le monde du travail : il occupe ses loisirs en rentrant de la mine à la lecture de journaux et même de revues, mais chacun d'eux est moins à même de discuter ses propres intérêts, que les représentants choisis par lui dans les hommes ayant acquis une grande expérience, souvent d'anciens mineurs. Ainsi, le syndicat qui intervint aux Conventions d'Arras, a-t-il comme président et comme secrétaire général deux hommes, deux anciens mineurs, qui par leur intelligence et les services rendus, sont parvenus à la députation. Leur situation indépendante et leur compétence incontestable leur donnent droit d'être écoutés bien mieux que ne le serait tout ouvrier mineur abandonné à ses propres ressources.

Et si l'on veut objecter que, n'étant plus mineurs,

ils n'ont pas le droit de représenter les ouvriers de cette profession, on peut répondre que si, *stricto jure*, la remarque est peut-être fondée, en fait, les promesses à eux données par les Compagnies ont été généralement tenues et qu'il aurait peu servi aux ouvriers de la mine d'être légalement représentés par d'autres délégués, si ces derniers n'avaient rien obtenu.

b) Autrefois, l'habitude s'était insensiblement glissée dans les Compagnies de maintenir le salaire au taux le plus bas pour diminuer le prix de revient, et arriver ainsi à de plus gros bénéfices : c'était le régime immoral du contrat individuel.

Depuis les Conventions d'Arras, au contraire, les Compagnies, obligées de maintenir le salaire au taux stipulé, doivent se faire concurrence les unes aux autres par d'autres moyens : les directeurs s'efforcent de diminuer leur prix de revient par l'économie de frais généraux portant sur tout autre chose que sur les salaires. Les ingénieurs emploient des matériaux propres à augmenter la production, ils créent des institutions annexes destinées à augmenter les bénéfices, le salaire restant fixe.

Autrefois, l'ouvrier isolé passait son contrat de travail en souscrivant à toutes les conditions fixées d'avance par les Compagnies ; à la tête d'une nombreuse famille, il devait travailler à n'importe quel prix, sous peine de mourir de faim.

En outre, le mineur est fort attaché à la mine, bien qu'il la dénigre souvent : il est fier de son métier, et n'en voudrait pas d'autre. Du reste, voudrait-il changer de profession qu'il ne le pourrait, il n'est que mineur : ainsi on voit pendant la moisson un certain nombre de mineurs quitter la houille pour le blé : c'est l'époque de l'année la plus pénible pour eux,

Aussi, les patrons mineurs connaissant ces circonstances et n'étant pas poussés par le manque de bras, avaient-ils pris l'habitude de fixer des taux de salaire parfois insuffisants, car ils ne constataient point d'émigration d'une mine à l'autre, et encore moins du métier de mineur à une autre profession.

Avec les conventions d'Arras, ces circonstances sont devenues impersonnelles et n'ont plus exercé aucune influence sur les contrats individuels de travail.

c) On sait que les relations sont toujours assez tendues entre les ouvriers mineurs et leurs surveillants. Les premiers prétendent que les ouvriers syndiqués ont un travail beaucoup plus dur et beaucoup moins rémunérateur que les autres.

Sans croire absolument tout ce que l'on dit, on doit avouer qu'il y eut des abus.

Et si les ouvriers sont traités de cette façon, c'est surtout à cause de la politique qui dirige les syndicats ; mais si d'un autre côté les patrons avaient admis avec meilleure volonté les associations professionnelles dès 1884, peut-être, ne se seraient-elles pas orienté dans ce sens.

Que les patrons regardent les syndicats d'un œil plus bienveillant, peut-être alors se cantonneront-ils dans le terrain professionnel, le seul qui soit de leur compétence.

## SECTION II°

### *Critique interne et économique des Conventions d'Arras*

#### *1° Résultats des Conventions d'Arras.*

C'est aux ouvriers surtout que les Conventions d'Arras ont apporté des avantages considérables, et l'on ne doit point s'en étonner si l'on songe qu'elles ont été si-

gnées pour rétablir l'égalité, si fortement compromise, qui devrait exister entre les parties au moment de la formation du contrat individuel de travail.

L'ouvrier, étant dans un état d'infériorité évident vis-à-vis du patron avec lequel il contracte, il est tout naturel que si l'on vient ajouter un élément nouveau à leur situation réciproque, ce soit un élément en faveur de l'ouvrier.

Aussi a-t-on vu le salaire s'élever graduellement, et atteindre presque 50 % en plus de ce qu'il était en 1889.

C'est à cette date que pour la première fois, les ouvriers obtinrent, grâce au syndicat, une base de salaire fixe : cette base au-dessous de laquelle la moyenne future ne devait plus descendre, correspondait à la moyenne payée aux ouvriers pendant les trois derniers mois de 1888 et les neuf premiers de 1889.

En outre, une prime de 20 % était accordée en deux fois aux ouvriers sur leur paie ; mais cette prime n'était pas assurée, et si la situation du marché houiller devenait moins favorable, les Compagnies se réservaient le droit de l'enlever : seule la base était immuable.

Et dès 1891, en effet, cette prime n'était plus payée : il fallut une nouvelle convention pour que la situation qui était faite aux ouvriers fut maintenue : de même en 1893.

La Convention de 1898 vint concéder une prime nouvelle de 5 %, à cause de l'augmentation du prix du charbon ; le cours continuant à se relever, en 1899, cette prime fut portée à 10 %, soit en tout 30 %.

La hausse du charbon suivant son cours, une autre prime de 10 % fut encore concédée, portant la prime à 40 %, maximum qu'elle ait jamais atteint.

Mais, la baisse étant survenue, les Compagnies sui-

vant leur principe que le salaire devait suivre le cours du charbon, diminuèrent la prime de 15 %, la réduisant ainsi à 25 % ; et il fallut la catastrophe des mines de Courrières pour rétablir le taux fixé en 1900 : une prime de 15 % fut de nouveau accordée ; la Convention de 1908 a maintenu cet état de fait. Ainsi donc, les ouvriers obtinrent en

|      |           |        |
|------|-----------|--------|
| 1889 | + 20 %    | = 20 % |
| 1891 | statu quo | = 20 % |
| 1898 | + 5 %     | = 25 % |
| 1899 | + 5 %     | = 30 % |
| 1900 | + 10 %    | = 40 % |
| 1902 | — 15 %    | = 25 % |
| 1906 | + 15 %    | = 40 % |
| 1908 | statu quo | = 40 % |

Donc, en 19 ans, le salaire des ouvriers a été augmenté de 40 % et est passé de la moyenne de 3 fr. 62 à 5 fr. 07, mais si l'on tient compte des nouvelles lois, dites lois sociales et de la diminution des heures et des jours de travail, on peut dire que le salaire a été relevé de près de 100 %.

En outre, les ouvriers ont obtenu des Compagnies la promesse de ne pas inquiéter les ouvriers pour leurs opinions, de n'en pas renvoyer pour faits de grève, et enfin, celle de répartir les salaires le plus équitablement possible. Il est certain qu'il est très difficile de contrôler si ces promesses sont tenues exactement, mais outre la satisfaction morale qu'elles ont procuré aux ouvriers, il est certain que les Compagnies ont du avoir à cœur de les tenir, et qu'en tout cas, en arrachant ces promesses, le syndicat a obtenu tout ce qu'il pouvait obtenir.

Enfin, les ouvriers ont obtenu en 1902 le moyen de constater, grâce aux renseignements fournis par l'admi-

nistration des mines, si la moyenne de salaire était effectivement payée.

Et maintenant ?

2° Malgré les avantages énormes concédés dans les Conventions d'Arras aux ouvriers par les Compagnies, ces derniers n'ont pas cru devoir satisfaire à toutes les revendications mises en avant par le syndicat. Parmi les plus importantes, il convient de citer la journée de 8 heures, le minimum et la juste répartition du salaire, qui forment le pivot de la question sociale chez les ouvriers mineurs ; nous avons l'intention de dire pourquoi les Compagnies n'ont pas donné droit à ces revendications, mais en prévenant que c'est leur version que nous allons donner, sans en assumer toute la responsabilité.

## § I

### *Le minimum de salaire.*

Les Compagnies n'ont jamais voulu accéder à cette revendication des ouvriers, malgré les demandes réitérées de ceux-ci. Devant ce refus constant, certains députés, notamment M. Basly, que la question intéressait plus directement, ont déposé un projet de loi sur ce sujet.

a) Est-ce bien l'œuvre du législateur que de trancher une telle question ?

Les adversaires de cette solution ont dit : non, le législateur ne doit pas ici intervenir, car le minimum ne peut être fixé dans chaque mine que par les corps professionnels et l'accord des parties : ce doit être le sujet d'une convention collective si possible.

M. de Mun a dit à la Chambre des Députés ;

« On peut concevoir une fixation ainsi déterminée, on peut en préciser les moyens d'organisation, et on peut aussi établir des règlements industriels qui rendront obligatoires dans l'industrie et dans la région les décisions prises par le corps professionnel. Je comprends cette méthode : je crois que c'est la seule légitime, la seule pratique. »

Et M. de Mun comptait pour cela sur les conseils de travail : malheureusement, ces conseils ne sont pas établis dans les mines. On rendrait par là obligatoire l'effet de la convention collective, et on l'étendrait considérablement, tout en niant l'efficacité et surtout l'inopportunité d'une loi sur ce sujet.

La question semble bien mise au point : un minimum de salaire doit varier avec les régions et les circonstances, tout comme le taux de ce même salaire ; le législateur n'est point ici compétent : qu'il laisse faire, qu'il encourage même les parties, mais que son rôle s'arrête là, quitte plus tard à réglementer les décisions ainsi obtenues.

Il faut donc distinguer en ce qui concerne le minimum de salaire, trois solutions générales :

1° Certaines personnes sont hostiles à toute fixation légale ;

2° D'autres, comme M. de Mun, admettent que la loi fixe le principe du minimum de salaire, mais sans en déterminer le taux, laissant ce soin aux organisations professionnelles ;

3° Les dernières, enfin, admettent que la loi fixe à la fois le principe et le taux.

c) Quoi qu'il en soit, malgré le désir exprimé par M. de Mun, de voir les corps professionnels passer des conventions collectives sur ce sujet, les Compagnies n'ont jamais voulu même discuter la question.

Quelles raisons ont-elles pu donner d'une intransigeance telle que jusqu'en 1900, elles en ont toujours repoussé jusqu'au principe et que depuis, on en est encore au même point ?

C'est que, disent-elles, des primes considérables ont été accordées aux ouvriers mineurs qui ont porté le salaire type de 3 fr. 62 en 1889, à 6 fr. 72 en 1908.

Et malgré cela, il est facile de constater que les journées baissent de plus en plus, en durée comme en productivité, parce que certaines personnes (les dirigeants de la Fédération nationale des mineurs) recommandent aux ouvriers de restreindre la production : aussi le charbon tendra à devenir de plus en plus rare, le prix de vente augmentera, et l'on pourra demander un rehaussement du salaire : on obtiendra alors la même paie pour un travail beaucoup moindre.

Les mêmes personnes ajoutent que, si les mineurs travaillent beaucoup, peut-être bénéficieront-ils d'une augmentation de salaire pendant un mois ou deux, mais, quand cet excès de travail aura causé une surproduction, le prix de vente baissera et, alors, les Compagnies ne manqueront pas d'avilir le salaire.

On a donné une première réponse à cette objection : il suffirait pour empêcher cet avilissement du salaire, que les Compagnies tinssent compte pour la fixation du taux de ce même salaire, en même temps que du prix de vente, de la quantité de charbon vendu : alors il ne serait plus besoin de diminuer la production en nuisant à l'industrie nationale : c'est affaire à la bonne volonté des Compagnies.

Et puis, le raisonnement cité plus haut serait exact, si les houillères étrangères ne venaient faire concurrence aux nôtres, qui ne sont pas maîtresses du marché, même chez elles.

Resterait une dernière ressource : l'établissement d'un fort droit de douane ; mais, qu'en penserait le consommateur, dont la situation est aussi fort intéressante ?

Quoi qu'il en soit, en même temps qu'elle conseille de produire moins, la Fédération nationale des mineurs demande un minimum de 6 francs pour les ouvriers proprement dits ; de 5 fr. 50 et de 5 francs pour les aides.

Mais la concession de ce minimum de salaire devra correspondre à un minimum de production, car sans cela, ce serait une prime à la paresse, et les Compagnies seront forcées de renvoyer les ouvriers qui ne pourront atteindre ce minimum et, si l'on applique la loi de 8 heures, la production de ce minimum sera encore bien plus aléatoire.

En outre, si les Compagnies fixent enfin ce minimum, il est certain qu'elles ne manqueront pas de fixer également un maximum pour compenser pendant les périodes favorables les pertes causées par le minimum dans les temps de crise : et les mineurs feront grise mine quand il s'agira d'appliquer cette règle.

Les mineurs anglais ont du reste reconnu les difficultés de l'application du minimum de salaire, et en abandonnant cette prétention, ils ont obtenu l'abolition du système de l'échelle mobile qui leur était funeste.

Les mineurs français n'ont guère l'espoir d'obtenir gain de cause, et M. Basly disait dans une réunion du Congrès à Lens : « Il faut bien aussi dire aux mineurs, quand on leur parle du minimum de salaire, que ce minimum sera calculé sur un rendement donné. Il faut qu'ils sachent qu'il ne suffira évidemment pas de descendre dans la mine, de donner mollement ses coups de pic, pour avoir droit au minimum de salaire : il faudra une production donnée pour un minimum de salaire

donné. Il faut dire cela au mineur, qui ne sera pas se faire de cette question une idée très exacte. »

## § II

### *Les longues coupes et la journée de 8 heures*

A) Les Compagnies ont toujours répondu aux délégués mineurs qui leur demandaient la suppression des longues coupes par la promesse que les heures supplémentaires seraient désormais facultatives. Or, à chaque réunion, les délégués des ouvriers revenaient à la charge, en disant que les surveillants des Compagnies forçaient les mineurs à rester au travail, en abaissant les prix de tâche de ceux qui remontaient avant les autres.

Devant ces récriminations incessantes, M. Basly déposa un projet de loi tendant à supprimer les longues coupes. Ce projet fut voté et devint la loi du 29 juin 1905.

Cette loi dispose que seule sera réduite la journée des ouvriers employés à l'abattage ; pour le reste, il suffira de se reporter aux lois du 2 novembre 1892 et du 30 mars 1900.

Pour ne pas donner de contre-coup trop brusque, la réduction sera opérée par paliers successifs.

Les ouvriers employés à l'abattage ne pourront plus travailler que

9 heures dès le premier janvier 1906

8 heures  $\frac{1}{2}$  ————— 1908

8 heures ————— 1910

Des dérogations peuvent être accordées, les unes illi-

mitées quand la réduction des heures de travail est de nature à compromettre pour des motifs d'ordre technique ou économique le maintien de l'exploitation, les autres qui ne peuvent excéder deux mois et sont renouvelables, soit à la suite d'accidents, soit pour s'accommoder avec la sécurité ou les nécessités occasionnelles, soit enfin pour suivre les usages.

Cette loi est assez peu observée en fait ; les ouvriers qui ne voulaient pas faire de longues coupes ne les faisaient pas, même avant la loi de 1905, les autres en ont perpétué l'usage.

La véritable raison pour laquelle le syndicat des mineurs du Pas-de-Calais fit déposer ce projet de loi, était sa volonté de raréfier le charbon, pour faire relever les prix de vente, et par conséquent le salaire.

Mais les raisons par lui fournies étaient tout autres : il prétendait que les longues coupes étaient contraires à l'hygiène, que le mineur n'avait pas le temps de débarrasser sa poitrine des poussières avalées pendant le travail ; enfin, disait-il, les longues coupes étaient dangereuses, car on n'a pas le temps de reboiser les tailles avec assez de soin, ce qui peut faire craindre des éboulements.

#### B) *Journée de 8 heures.*

##### a) *Situation à l'étranger.*

Un projet de loi voté à la Chambre des Députés le 5 juillet 1907, actuellement encore devant le Sénat, dispose que la durée du travail dans les mines ne pourra excéder 8 heures par jour. Il est intéressant de voir où en sont les autres pays, car il importe, si l'on ne veut pas inférioriser l'industrie nationale, de ne pas

dépasser trop sensiblement l'allure des nations rivales.

*Etats-Unis.* — C'est dans ce pays que la situation du mineur est la plus lamentable : il travaille plus longtemps que partout ailleurs et y gagne moins ; son travail y est plus rude et sa journée va parfois jusqu'à 16 heures. Aussi une surproduction énorme y est-elle constante et les salaires y sont-ils très bas comparativement au coût de la vie.

*Angleterre.* — Le travail des mines y est plus commode que partout ailleurs, car l'Angleterre possède des veines épaisses et situées à peu de profondeur : ils ne perdent pas de temps pour se rendre à leur travail et le maximum de la journée semble être de 10 heures. Un bill déposé à la Chambre des Communes limitait la journée à 8 heures « de carreau à carreau » ; il a été accepté pour une seconde lecture, mais tous les mineurs du Nord-Est, au nombre de 130.000, ont protesté avec énergie contre ce bill, qui du reste est demeuré à l'état de projet.

Dans tous les Congrès internationaux de mineurs, les Anglais ont protesté avec énergie contre les propositions tendant à faire adopter la loi de 8 heures. Ainsi, au Congrès International de mai 1893, à Bruxelles, M. Boyne s'écriait :

« On ne peut appliquer le principe de la limitation de la journée, qu'en l'appropriant aux conditions spéciales devant lesquelles se trouvent placés les divers groupes ouvriers. Dans le Northumberland, par exemple, les ouvriers travaillent 7 heures par jour ; voudrait-on leur imposer la loi de 8 heures ? Autrefois, ces mêmes mineurs travaillaient de 14 à 16 heures par jour, et c'est par l'organisation syndicale qu'ils sont arrivés à obtenir la journée de 7 heures. C'est donc de l'énergie indivi-

duelle des syndicats qu'ils attendent les réformes demandées.....

« Autre considération : le principe de l'intervention législative a des conséquences singulièrement dangereuses. L'Etat commencera par fixer la durée de la journée : il peut en arriver à fixer aussi les salaires : il se mêlera à la vie des ouvriers, s'occupera de leurs affaires : le fera-t-il toujours à leur profit ? »

*Belgique.* — Les mineurs y travaillent de 10 à 11 heures par jour ; un projet de loi a été déposé à la Chambre des représentants, pour limiter sa durée à 8 heures ; mais on a toujours hésité à le sortir des cartons, car son vote mettrait en danger toute l'industrie belge.

*Autriche.* — Dans ce pays, fut tenté un essai de la loi de 8 heures. Mais, devant les effets funestes de cette nouveauté, et devant l'invasion des charbons étrangers sur le marché autrichien, les Chambres ont immédiatement voté une loi portant à 9 heures au lieu de 8 la durée de la journée de travail.

#### *b) France.*

En France, la loi de 8 heures a été votée à la Chambre des députés, non sans de vives oppositions : on a fait observer qu'il n'était pas juste de la voter pour les seuls mineurs, les ouvriers des autres industries sont aussi intéressants, on ne doit pas les laisser en arrière.

De plus, disait-on, une loi limitant uniformément la durée du travail pour toutes les mines devait produire des effets désastreux, à cause de la grande variété des situations particulières de chaque mine, et des conditions variables où s'exerce cette industrie.

C'est aux hommes de métier, aux professionnels seuls, qu'il appartient de trancher la question par l'accord mutuel : une législation générale est impossible.

Quoi qu'il en soit, la Chambre ne s'est arrêtée ni à ces considérations, ni à d'autres, se rapportant à l'économie générale et a voté une loi limitant à 8 heures l'intervalle compris entre le moment où la première berline entre dans le puits et le moment où elle remonte avec les premiers ouvriers.

#### *1° Considération d'ordre général.*

Si la loi de 8 heures passe devant le Sénat et est ratifiée, les ouvriers des autres professions vont réclamer et l'on ne saurait les en blâmer : pourquoi créer un régime de faveur pour les uns en oubliant les autres ? On pourrait même dire contre les autres, car une conséquence de cette loi serait de diminuer la production et de faire hausser le charbon : les autres ouvriers paieront la différence.

Que l'on ne dise pas que ce seront les étrangers qui en pâtiront, à cause du droit de douane que l'on pourrait établir, car déjà ils rationnent notre charbon d'importation.

Les bras manqueront en outre pour suffire à la production et les Compagnies draineront les ouvriers agricoles.

#### *2° Considérations économiques spéciales*

De l'avis de tous les économistes qui s'occupent de questions minières, la réduction à 8 heures de la durée du travail serait de nature à donner un contre-coup beaucoup plus terrible en France que partout ailleurs : c'est qu'en effet la production qui ne peut suffire aux deman-

des marquerait un déficit énorme si la journée de 8 heures était appliquée.

Il est permis d'évaluer la diminution de production qui suivrait nécessairement l'application de la journée de 8 heures à 10 ou 15 % ; il est donc à craindre que le charbon ne revienne à 10 ou 15 % plus cher.

Dans ces conditions, les prix de vente augmenteront et ce sera le consommateur qui supportera les conséquences de cette augmentation.

Les hauts-fourneaux qui fournissent à l'agriculture le métal nécessaire à son outillage, lui feront supporter en dernier lieu l'augmentation du charbon ; l'humble ménagère qui paiera également plus cher le combustible nécessaire à l'entretien de son foyer, ne se doutera pas que c'est la journée de huit heures qui en est cause ; et elle souffrira plus encore que les autres de cet état de choses, car le détaillant est toujours porté à exagérer la hausse.

Comme conclusion, on peut dire que si l'on appliquait la journée de huit heures, il se produirait ce fait bizarre : cette institution établie en faveur des ouvriers leur interdirait d'augmenter leur salaire par des suppléments de travail volontaire. Comment feront les pères de famille qui ont l'habitude de proportionner leur salaire, donc leur travail à leurs besoins ?

La loi de huit heures a été votée à la Chambre malgré toutes ces considérations, et M. Yves Guyot pouvait dire alors que les députés avaient voulu « enrichir notre législation et appauvrir notre industrie. » Cette loi a été faite pour « une minorité de 117.000 salaires contre l'universalité de leurs compatriotes. »

Tels furent les arguments que mirent en avant les adversaires de la loi de huit heures après son vote à la Chambre,

M. Basly, de son côté, en en déposant le projet, donnait des raisons d'un autre ordre et qui méritent également d'attirer l'attention.

Les Compagnies, disait-il, ne respectaient plus la loi de 1905 et faisaient substituer les longues coupes malgré les ouvriers. De plus, cette loi autorisait des dérogations à l'interdiction des heures supplémentaires, et les Compagnies, par des détours ingénieux arrivaient à faire de cette loi lettre morte : c'était insuffisant.

En outre, la santé des mineurs exige que leur travail ne se prolonge pas au-delà de 8 heures. « Ayant travaillé une heure de moins et se reposant une heure de plus, ils pourront chasser de leur poitrine les poussières et les gaz délétères accumulés pendant le travail.

Et si un certain manque de bras se fait sentir à la suite de l'application de cette loi, il suffira d'embaucher de nouveaux ouvriers ; il est vrai que le travail dans les mines exige un apprentissage assez long et qu'il serait dangereux pour la sécurité de tous de faire travailler des hommes dont l'expérience ne serait pas suffisante pour prévoir les accidents ordinaires qui peuvent se produire ; mais les Compagnies étant prévenues n'auraient qu'à se prémunir ; et puis sans toucher au principe de la journée de huit heures, ne pourrait-on établir des paliers successifs qui atténueraient les effets dangereux de la loi ?

On le voit, les considérations mises en avant par M. Basly sont d'un tout autre ordre d'idées et ne sont point opposables à celles qu'objectent ses adversaires ; ceux-ci se placent exclusivement sur le terrain de l'économie générale, tandis que le député de Lens se laisse séduire uniquement par la question sociale minière ; un critérium permettant de juger le principe de la journée de huit heures est donc impossible à établir.

*Meilleure répartition des salaires*

Dans presque toutes les Conférences, on peut remarquer que les délégués mineurs ont réclamé une répartition plus équitable des salaires.

Les Compagnies ont promis chaque fois « d'y tenir la main. »

C'est là une question fort délicate et l'observation de cet engagement dépend uniquement de la bonne volonté ou plutôt de la conscience de chaque Compagnie.

Les patrons, en effet, se sont engagés à payer à leurs ouvriers une moyenne de salaires, mais pour arriver à cette moyenne, il faut additionner les différentes paies de tous les ouvriers et diviser la somme ainsi obtenue par leur nombre.

Or, parmi les mineurs, il en est quelques-uns qui gagnent plus que la moyenne stipulée ; d'autres, très rares, qui la gagnent exactement ; les derniers enfin, n'y parviennent pas.

Nous étudierons plus loin quels sont les différents facteurs qui entrent en jeu pour produire ces différences.

Théoriquement, la meilleure répartition consisterait à faire gagner à chacun exactement le salaire moyen : la répartition sera d'autant plus parfaite qu'elle se rapprochera davantage de cet idéal.

Mais pratiquement, ce serait impossible et injuste, à cause des différences d'âge, de force, de capacité, de courage et d'intelligence des ouvriers. En outre, cela ne serait pour ainsi dire plus le salaire à la tâche, mais plutôt le salaire à la journée.

Or, le syndicat prétend que seuls gagnent leur moyenne, et même au-dessus, ceux qui se soumettent aux exi-

gences de toute sorte des Compagnies, et cela, sans se fatiguer outre mesure.

D'un autre côté, ceux qui s'occupent de politique ou de questions syndicales doivent se surmener pour arriver à peine à la moyenne, ou même n'y parviennent pas.

Donc, les salaires sont répartis d'une manière très peu équitable.

Le professeur Herbig, de Saarbrück, a montré combien était délicate cette question dans un article dont nous nous contenterons de donner l'essence.

Dans toute industrie, dit-il, les patrons et les ouvriers sont constamment en opposition naturelle par rapport au salaire. Cette opposition existe surtout à cause de la différence des intérêts des patrons et des ouvriers : elle est continuelle : il ne peut donc y avoir que des trêves et non une paix durable.

Or, dans les mines, les crises sont bien plus aiguës encore que dans les autres industries

Les ouvriers du bâtiment et les débardeurs peuvent réclamer une augmentation de leur salaire à la journée ; les typographes et les métallurgistes exiger des prix de tâche plus élevés ; quant aux mineurs, en raison de la nature spéciale de leur travail, ils disent simplement : « Nous voulons des salaires plus élevés », et non un prix à l'heure plus haut, ni un prix de tâche plus fort.

#### *a) Bases adoptées pour les prix de tâche*

On peut diviser en deux groupes les travaux spéciaux aux mineurs, creusement des galeries de toute espèce et abattage du charbon.

Pour creuser les galeries contenant de la terre, des pierres, en un mot tout ce qui n'est pas combustible, on

mesure la longueur à abattre au mètre ; dans les travaux d'abattage de la houille au contraire, on mesure au volume ou au poids de charbon extrait.

Aujourd'hui, le prix de tâche se fixe par un accord verbal ou écrit ; il est débattu entre le chef de chantier et le surveillant patronal.

Ce sera l'opinion personnelle de ces deux hommes qui servira à le déterminer.

Comment se créeront-ils cette opinion ? Par des présumptions fournies par les données antécédentes de la même taille ; aussi seront-elles toujours plus ou moins fondées, car la production varie avec les ouvriers comme avec les tailles.

Il y a des conditions de production *impersonnelles* qui sont l'état du gisement et ses rapports avec l'exploitation, et des conditions *personnelles* qui varient avec :

1° La volonté de production de l'ouvrier : qu'on ne dise pas qu'elle est identique chez tous ; les uns doivent travailler plus ou moins que les autres, suivant leurs charges de famille ; les premiers obéissent aux recommandations du syndicat, alors que les autres n'en tiennent aucun compte, etc...

2° Les conditions personnelles de production varient aussi avec la capacité de chaque ouvrier, selon qu'il a plus ou moins d'intelligence et surtout d'expérience.

Aussi, les conditions générales de production sont-elles très difficiles à décomposer. Quelle part attribuer aux conditions personnelles et aux conditions impersonnelles ?

S'il est assez facile d'évaluer l'épaisseur de couche du gisement, l'existence probable d'un lit de terre, et la distance du chantier au plan incliné, comment estimer exactement la dureté de la houille, l'encaissement de pierre et la dureté du terrain,

Et du reste, toutes ces circonstances peuvent se modifier étonnamment d'un jour à l'autre, soit dans le sens d'une plus grande facilité d'abattage, soit au contraire dans le sens opposé.

Il faut donc reconnaître qu'il y a là des conditions impersonnelles de production multiples et très difficiles à apprécier.

Il n'en reste pas moins que la capacité de l'ouvrier intervient aussi de façon très importante dans la production ; s'il a suffisamment d'expérience, il aura vite reconnu l'existence de surfaces de séparation appelées limés qui pourront l'aider ou le contrecarrer suivant qu'il les prendra dans tel ou tel sens.

Il y a donc là une combinaison de conditions personnelles et impersonnelles de production très difficilement appréciables ; et il ressort de ces quelques idées que ce qui distingue surtout le travail dans les mines de celui des autres industries, c'est la variation du prix d'unité de production dans chaque chantier.

### *β) Fixation du taux des salaires*

Aussi, ne sont-ce pas les prix convenus qui forment la base des revendications sur les salaires, mais bien le taux des salaires gagnés.

Le prix de la berline à payer à l'ouvrier mineur est fixé d'après la difficulté de l'extraction. (1)

Et, lorsqu'il s'agit de fixer un taux permettant de gagner un salaire convenable, les ouvriers et les repré-

(1) Voir la partie préliminaire (*Notes sur le travail dans les mines*).

sentants des Compagnies sont rarement d'accord ; aussi la discussion porte-t-elle sur les conditions du travail.

Dans les autres industries, on peut facilement comparer les taux obtenus avec ceux de l'année précédente ou ceux des régions voisines\* ; dans les mines, au contraire une foule de circonstances viennent annihiler l'effet utile de ces comparaisons.

Les statistiques elles-mêmes peuvent être interprétées de diverses façons, car on ne peut fournir aucune preuve, mais seulement des opinions personnelles de chaque côté, et à cause de certaines considérations spéciales au travail dans les mines, on ne peut ramener « la question du salaire à celle des prix de tâche ».

Consultant l'histoire sociale, on peut remarquer qu'au moment des grèves la lutte est très acharnée et devient interminable si chaque partie ne veut faire de concession ; de plus, chaque jour une lutte sourde se livre entre les patrons et les ouvriers à cause du salaire. Comme on renouvelle fréquemment les prix de tâche, l'ouvrier est persuadé qu'il est de son intérêt de faire valoir le plus possible les mauvaises conditions de travail indépendantes de son activité, convaincu que c'est le meilleur moyen à sa disposition pour obtenir un prix de tâche plus élevé.

Et tous les jours, l'ouvrier mettra en lumière, en les exagérant parfois, les mauvaises conditions où il est forcé de travailler ; de son côté l'employé les atténuera le plus possible : cette lutte sourde et opiniâtre ne s'arrête jamais.

#### *γ) Les bas salaires dans les mines*

Les bas salaires dans les mines sont dûs, soit à l'un des trois faits suivants, soit aux trois faits combinés,

- 1° Ou bien l'ouvrier ne travaille pas suffisamment ;
- 2° Ou bien le prix de tâche a été fixé trop bas ;
- 3° Ou bien les conditions d'extraction sont devenues plus mauvaises.

Dans ces deux derniers cas, il est juste et suffisant que l'on relève les prix de tâche, mais dans le premier cas, c'est-à-dire quand le bas salaire est dû à l'insuffisance du travail, en relever le taux serait donner une prime à la paresse : ceci est bien clair. Mais la difficulté consiste à discerner quel est le fait qui a occasionné le bas salaire, car souvent ces trois faits se combinent.

Dans les autres industries, quand un ouvrier à la tâche ne gagne que 2 francs par jour, alors que ses camarades en gagnent 5, le public conclut que c'est un paresseux.

Dans les mines, au contraire, il attribue l'avisement du salaire aux mauvaises conditions d'extraction.

Aussi voit-on les syndicats de mineurs se prévaloir en vue de réclamation de fiches confiées par des travailleurs à qui les autres syndicats auraient vite donné une fin de non recevoir catégorique.

Donc, les bas salaires sont loin de prouver que les prix de tâche ont été mal établis.

Aussi, lorsque certaines équipes sont manifestement connues pour leur manque de courage, ou de capacité, l'employeur est forcé de leur fixer un prix de tâche plus bas, et cela, non pour faire bénéficier la mine de quelques francs, mais bien parce que si l'on prenait l'habitude de relever les salaires des mauvaises équipes pis qu'au taux normal, les autres seraient poussées à travailler moins, puisque ce taux normal leur est assuré : cela équivaldrait à établir un minimum de salaire, abstraction faite de la production,

Ainsi, la difficulté de reconnaître les causes impersonnelles de mauvaise production dans les bas salaires fait accorder un certain champ de liberté aux ouvriers, puisque la Compagnie est portée à ne pas payer de salaires trop bas.

Mais quand la Compagnie sait pertinemment que l'avilissement du salaire est dû non à la difficulté du travail, mais à l'incapacité ou au manque de courage de l'ouvrier, elle a le devoir de le laisser rentrer chez lui avec un faible gain.

#### *δ) Les hauts salaires dans les mines*

Les hauts salaires dans les mines naissent avec les mêmes causes et la même difficulté subsiste quand il s'agit de reconnaître et de discerner les raisons de l'augmentation de production.

Si cette augmentation vient de la capacité ou du courage de l'ouvrier, la mine aura le devoir de laisser tels quels les prix de tâche ; mais, en fait, s'ils s'élèvent trop haut, la mine les attribuera aux bonnes conditions d'extraction.

Il y a donc en fait un maximum de salaire variant avec chaque équipe, et ainsi à un certain degré de production, l'ouvrier aura intérêt à ne pas le passer.

E) *Conclusion.* — En résumé, on peut dire que la répartition du salaire dans les mines revêt une apparence toute particulière, justement à cause de la difficulté qu'il y a à distinguer ici les facteurs personnels et les facteurs impersonnels de la production.

## § IV

*Double carnet de paie*

Les délégués mineurs ont réclamé à chaque conférence la concession du double carnet de paie, sans pouvoir jamais l'obtenir ; il consisterait dans un carnet fait en double exemplaire, l'un pour chaque mineur, l'autre pour le syndicat, et contenant avec les sommes payées les retenues faites à chacun. Le syndicat prétend qu'il pourrait ainsi se rendre compte que les moyennes promises sont bien atteintes. Si les Compagnies, dit-il, ne veulent pas faire cette concession, c'est qu'elles savent bien que le contrôle démontrerait qu'elles ne paient pas la moyenne promise.

Les Compagnies se sont toujours refusé à accéder à ce désir, car, disent-elles, il est impossible à une administration comme à un commerçant, de mettre ainsi en plein jour toute sa comptabilité ; et cela est d'autant moins nécessaire que le syndicat a aujourd'hui toute facilité pour obtenir les renseignements désirables auprès de l'administration des mines.

En outre, continuent les Compagnies, il appartient aux ouvriers seuls de faire connaître le montant de leur salaire ; les patrons n'ont pas le droit de se substituer aux ouvriers. Ceux-ci, au reste, ont toujours obtenu individuellement tous renseignements désirables sur les salaires à eux attribués. Si le syndicat ne se contente pas des renseignements fournis par l'Administration des mines, rien ne l'empêche de les compléter par des questions qu'il pourra adresser aux ouvriers qui voudront bien lui répondre.

Mais cela semble bien inutile, puisque l'Administration des mines a connaissance de tous les prix des journées et des moyennes de salaire : elle peut en donner connaissance en cas de conflit.

En outre, depuis 1902, elle doit fournir tous les six mois au syndicat le taux du salaire moyen, et depuis 1906, ce taux du salaire est divisé en trois catégories :

- a) Salaires plus hauts que la moyenne ;
- b) Salaires se rapprochant sensiblement de la moyenne ;
- c) Salaires inférieurs à la moyenne.

Mais cela ne satisfait point encore complètement le syndicat ; quoi qu'il en soit de grands progrès ont été accomplis depuis 1889.

Jadis les ouvriers n'avaient aucun moyen de contrôler si le salaire payé correspondait à la moyenne promise. Prenons par exemple une équipe de quatre ouvriers ; on remettrait au chef de taille la somme totale gagnée par cette équipe ; le chef de taille partageait ensuite cette somme selon ses idées personnelles, se faisant souvent la part du lion.

Devant des abus de tout genre les ouvriers ont demandé à être payés isolément ; cela leur fut accordé, mais on leur remit alors simplement leur paie ; s'ils voulaient connaître leur décompte, on le leur donnait mais verbalement.

Devant de nouvelles réclamations on a alors institué le système de la fiche de paie, qui contenait le nom de l'ouvrier, les sommes gagnées, les retenues, le chiffre net de la paie. Avec le nombre de journées dont la mention fut obtenue plus tard, ils purent faire la moyenne ; c'est alors que le syndicat commença à recueillir les fiches afin d'arriver à une moyenne générale, mais les chiffres qu'il obtint étaient tellement bas qu'il reconnut

immédiatement que la moyenne était faussée car les ouvriers qui se faisaient de fortes journées ne voulaient pas lui confier leurs fiches de peur d'être réprimandés.

Avec le double carnet de paie disent les Compagnies le syndicat n'obtiendrait pas une moyenne plus sérieuse, mais il arriverait par l'intimidation à empêcher les bons ouvriers de travailler autant que précédemment.

L'expérience du bassin de la Loire est du reste là pour faire craindre que ces raisons ne soient fondées : les surveillants indiquent dans chaque chantier une tâche donnée pour une moyenne donnée. Ainsi, dans tel chantier on dit : si vous voulez gagner votre moyenne de six francs abattez 12 berlines par jour, soit 0 fr. 50 par berline ; si vous abattez plus, vous aurez 0 fr. 50 par berline en sus ; si vous abattez moins, vous toucherez 0 fr. 50 en moins par berline de déficit.

Or aucun mineur n'ose abattre plus que la tâche ainsi fixée de peur d'être réprimandé par le syndicat. Le système à la tâche ainsi pratiqué ressemble fort au système à la journée.

Il est à craindre que le double carnet de paie faisant connaître au syndicat la production personnelle de chaque ouvrier n'aboutisse au même résultat.

## § V.

### *Suppression du congédiement après 40 ans ou pour faits de grève.*

a) Les délégués mineurs ont souvent protesté avec énergie contre le renvoi de certains de leurs camarades qui avaient dépassé la quarantaine : les Compagnies, disaient-ils se sont servi d'eux pendant qu'ils pouvaient

leur faire gagner de gros bénéfices, et quand ces malheureux ouvriers ont eu épuisé leurs forces au service de leurs patrons, ceux-ci les ont renvoyés comme « une orange dont on aurait exprimé le jus. »

Or le mineur qui a dépassé la quarantaine trouvera difficilement un nouvel emploi, car il est plus vite épuisé que tout autre travailleur.

En outre continuaient les ouvriers, les Compagnies ont empoché les sommes versées par le mineur dans le but de s'assurer une retraite pour les vieux jours.

Cette seconde partie de la réclamation était assez fondée il y a quelques années, non pas que les Compagnies aient jamais empoché les versements des mineurs congédiés, car ils étaient destinés à augmenter les retraites de leurs camarades, mais la pratique courante n'en était pas moins injuste.

En effet quand un ouvrier quittait une mine pour entrer dans une autre surtout s'il changeait de département il perdait tous ses droits à la pension de retraite, chose inique, car on avait en vue de cette retraite opéré des retenues sur son salaire, retenues qui lui appartenaient en somme. Mais peu à peu lorsque le mineur vint à changer de Compagnie tout en restant dans le même département on lui fit suivre son livret : désormais il ne perdit plus ses droits à la retraite que s'il quittait le département, où il avait opéré ses premiers versements car les systèmes variaient avec les lieux.

Aujourd'hui enfin, une nouvelle évolution dans les idées a fait unifier complètement les divers modes de versements et il n'y a plus d'inconvénients à ce que le livret de retraite suive l'ouvrier en quelque endroit qu'il se rende.

On ne peut que s'en féliciter, car la justice y a bien meilleur compte ; malgré tout, dit-on, autrefois le mi-

neur était encouragé par la crainte de perdre ses droits à la retraite à rester dans la même Compagnie, tandis qu'aujourd'hui pour le moindre prétexte il change de patron, quitte à revenir plus tard s'il ne se plaît pas ailleurs ; mais il faut noter que ce sont les mauvais ouvriers qui abusent de ces changements et qu'en général les mineurs courageux comprennent qu'ils ont intérêt à ne pas changer de maître.

En tout cas, si l'ouvrier a le droit de quitter son patron, il semble difficile de refuser à ce dernier le droit de congédier tel ou tel travailleur, qui ne produisait plus suffisamment ou se conduisait mal, par la seule raison que ce travailleur aurait atteint 40 ans.

Ce serait détruire toute organisation industrielle et toute discipline.

b) Il en serait de même si les Compagnies étaient forcées de conserver chez elles les ouvriers qui se sont distingués pendant les grèves par certains *faits spéciaux* ; il est évident qu'elles ne peuvent garder ceux qui ont subi des condamnations pour délits de droit commun, sous le prétexte qu'ils ont été commis pendant la grève ; leur camarades eux-mêmes leur rendraient la vie impossible.

Mais pour le fait de grève proprement dit, il serait injuste de renvoyer un ouvrier puisque le droit de faire grève lui est reconnu ; en fait du reste, les Compagnies ne congédient plus pour ce motif, mais elles ont un moyen souverainement injuste, heureusement rarement mis en pratique, de se débarrasser de l'ouvrier dont elles sont mécontentes : il suffit de le mettre à « la veine de misère » où il trouvera un travail très dur avec un prix de tâche très faible. En justice, le congédiement serait beaucoup plus moral. Le contrat de travail n'est jusqu'à pas encore rompu et l'envoi à « la veine de misère »

constitue un délit flagrant contre la justice sociale, qui exige qu'en échange de l'abandon de sa part dans le produit, l'ouvrier touche à forfait un salaire vital qui lui permette de subsister et d'élever sa famille; ce salaire vital est indépendant des contingences et cette pratique entache le contrat de travail d'une véritable lésion usuraire.

## § VI.

### *Maintien des veuves dans les corons.*

Maintes fois le syndicat a réclamé auprès des Compagnies pour les veuves des mineurs morts au service de la mine puissent rester dans les maisons à prix réduits ; s'il y avait suffisamment de corons, on comprendrait une telle revendication, mais comme les Compagnies ne parviennent pas à loger tous leurs ouvriers actuellement encore en cours de travail, la concession de cette faveur paraît impossible. Le bassin houiller du Pas-de-Calais a été découvert dans une région agricole et peu peuplée ; aussi, avec l'affluence des ouvriers, les Compagnies ont-elles dû créer de véritables cités ouvrières, qu'elles louent à un prix minime à leur personnel; on peut même dire que pour le bien général ce prix a été fixé trop bas, car les entrepreneurs se refusent à construire à cause de l'impossibilité qu'ils prévoient de recouvrer leurs frais. Et quand les Compagnies se voient, par suite du nombre insuffisant de leurs corons, forcées de chasser les familles qui n'ont plus de travailleurs chez eux, et c'est le cas des veuves, les malheureux ne peuvent trouver place où se loger.

Il paraît même certain qu'avec le temps on sera forcé

de créer des maisons de refuge ; et le gouvernement, en accordant de nouvelles concessions de sous sol pose comme condition de construction d'hospices destinés aux familles des anciens mineurs. On ne peut en effet songer à laisser les veuves dans les corons puisque les Compagnies les mieux fournies en habitations ne peuvent loger que 70 % de leurs ouvriers ; d'autres n'en logent que 30 %.

Que diraient ceux qui travaillent à l'heure actuelle et ne jouissent pas de l'avantage que procure l'habitation des corons si ceux qui ne travaillent plus en jouissaient encore ?

## § VII.

### *Suppression du marchandage*

Le marchandage, au sens minier du mot, est aujourd'hui complètement aboli ; toutefois l'ingénieur passait dans les tailles et les mettait en adjudication ; était adjudicataire qui consentait à travailler au plus bas prix de tâche, on voit de suite les conséquences funestes de cette concurrence antisociale entre les ouvriers : avilissement du salaire, et dissensions créées entre ceux qui auraient dû s'unir étroitement.

Le danger était d'autant plus grave que les adjudications étaient faites à long terme ; quelquefois il est vrai, la veine s'améliorait et le mineur pouvait gagner jusqu'à 15 francs par jour pendant 3 ou 4 mois ; mais aussi il pouvait se faire que la veine s'endurcit, et le malheureux ouvrier devait se surmener pour gagner un salaire fort minime pendant ce même espace de temps.

Aujourd'hui, ce système est complètement tombé en désuétude : c'est l'ingénieur ou le porion, qui, d'accord

avec l'ouvrier, fixe d'avance le prix de tâche pour une quinzaine ; pendant cette quinzaine on peut augmenter le prix de tâche, si la veine vient à s'endurcir, ou quelquefois, plus rarement, le diminuer si le charbon s'abat plus facilement ou si l'on rencontre des limés.

### § VIII.

#### *Suppression des amendes*

Diverses amendes peuvent être infligées par les surveillants de la mine pour différentes causes, notamment pour absences, pour manquement aux règlements de sécurité, pour charbon malpropre.

Le produit de ces amendes est aujourd'hui versé aux caisses de secours.

Il ne peut être question de supprimer les amendes pour manquement aux règlements de sécurité : elles sont établies dans l'intérêt des mineurs eux-mêmes.

Quant aux amendes pour absences, elles ne sont plus infligées que les lundis ou lendemain de quinzaine ; encore ont-elles été abaissées de 2 francs à 1 franc.

Si cette sanction disparaissait, la plupart des ouvriers manqueraient à la mine ce jour-là, car les dimanches et les jours de quinzaine ils ont le tort de se fatiguer, soit par excès de boisson (cas malheureusement trop fréquent) soit par un travail à l'extérieur auquel ils ne sont pas habitués. La crainte de l'amende les empêche quelque peu de prendre une seconde journée par semaine, mais pas toujours. Ainsi sur beaucoup de carreaux on

voit le lundi matin de 80 à 100 ouvriers qui attendent tel de leurs camarades qui « fait lundi » et l'on est obligé pour compléter les équipes d'opérer des mélanges entre les différents groupes ; les équipes ainsi composées à la hâte produiront beaucoup moins que les équipes habituelles sans compter la perte de temps nécessaire pour les former de sorte que la faute des absents retombe sur leurs camarades.

L'amende pour absence semble donc utile et il ne paraît pas bon de la supprimer.

.....

Mais les mineurs n'ont cessé de protester contre les amendes infligées pour charbons malpropres, car disent-ils, elles sont injustement distribuées et frappent toujours les mêmes ouvriers.

A cela les Compagnie répondent que la mine prend toutes sortes de précautions pour que le charbon soit propre ; on le fait passer dans des cribles, et des femmes sont constamment occupées à en retirer les impuretés ; or si les ouvriers n'extraient que des pierres, peut-on les leur payer le prix du bon charbon ?

On ne peut évidemment peser les pierres pour les déduire de la paie ; ce serait très compliqué ; de plus, les ouvriers y perdraient car ce seraient les Compagnies qui bénéficieraient de la différence au lieu des caisses de secours. La seule sanction possible réside donc dans les amendes.

Il y a du reste là un contrat de travail identique aux autres ; les mines paient leurs ouvriers pour avoir du bon charbon comme les imprimeurs paient leurs typographes pour avoir de la bonne composition. Les ouvriers qui mélangent des haveries et des terres au charbon cau-

sent préjudice à la Compagnie et à eux-mêmes ; ils éloignent la clientèle et provoquent le chômage.

Il faut donc une sanction à la malfaçon : supprimer les amendes serait supprimer la discipline.

Et puis, qu'en penseraient les industriels ?

### *Conclusion*

De toutes ces revendications présentées par les ouvriers et auxquelles les Compagnies n'ont pas cru devoir faire droit, certaines sont parfaitement justifiées, et l'on peut s'étonner que les auteurs des conventions d'Arras ne les aient point admises. Mais il faut se rappeler que le but principal de ces conventions a toujours été de fixer le taux du salaire et que les autres questions n'ont jamais été étudiées qu'en seconde ligne.

Il en est cependant certaines telles que la meilleure répartition des salaires que les Compagnies ont admis en principe, et n'ont échoué que devant la difficulté de la mise en pratique.

D'autres, telles que la réclamation d'un double carnet de paie n'ont point été reconnues en principe, mais les diverses conventions ont successivement amélioré les points qui faisaient surtout l'objet des revendications ouvrières. C'est aussi qu'aujourd'hui le syndicat peut très bien contrôler si la moyenne promise par les Compagnies est véritablement atteinte ; c'est là le but avoué de cette revendication.

En somme, il faut reconnaître, que même sur les points où l'accord n'est point intervenu, les Conventions d'Arras ont été très utiles aux ouvriers mineurs, soit en

faisant admettre un principe (satisfaction platonique il est vrai, mais qui fait reconnaître la dignité de l'ouvrier) soit en faisant accorder les conséquences sans admettre le principe, soit enfin, et la chose n'est point à dédaigner en préoccupant l'opinion publique et en préparant ainsi le terrain pour l'avenir.

### *Appendice*

Serait-il possible de remplacer le système des primes par une échelle mobile faisant varier le taux du salaire avec les prix de vente ?

L'introduction de ce système en France permettrait aux ouvriers mineurs de toucher un salaire exactement proportionnel aux bénéfices des Compagnies ; la question une fois réglée, ainsi que celle des époques déterminées pour la fixation des prix de vente, plus besoin de convention collective sur le taux des salaires, plus de grèves, plus de conflits à ce sujet.

Mais certaines conditions sont à poser.

Certains mineurs ont réclamé l'échelle mobile avec un minimum sans maximum ; mais les Compagnies n'accepteront jamais une telle combinaison : il faut ou bien établir un minimum et un maximum ou supprimer les deux.

Dans ce dernier cas, la chose est très simple : les salaires resteront toujours fixés proportionnellement aux prix de vente ; dans le premier cas au contraire, le maximum viendra, dans les temps de situation exceptionnelle favorable compenser les pertes subies par les Compagnies en temps de crise à cause du minimum accordé.

Notons en passant que ce régime de l'échelle mobile, sans minimum et sans maximum sort du salariat surtout

qui est essentiellement un abandon forfaitaire par l'ouvrier de sa part du produit, moyennant *l'assurance d'un salaire* suffisant à sa subsistance (1) ; on se rapprocherait assez de la participation aux bénéfices.

En tout cas pour que les Compagnies acceptent le système de l'échelle mobile, il faudrait que les ouvriers soient représentés par un syndicat qui accepte d'endosser la responsabilité des fautes commises par ses administrés, par exemple lorsque ceux-ci se mettront en grève à cause de la diminution automatique de leur salaire, ou encore à cause de la limitation de son augmentation, ou enfin s'il n'y a pas de minimum à cause du taux vraiment trop bas de leur salaire.

Nous ne jugerons point le système de l'échelle mobile au point de vue économique ni social, mais nous ferons remarquer que les mineurs anglais qui en jouissaient depuis longtemps n'ont jamais cessé d'en réclamer l'abolition, et que c'est par l'abandon de leur revendication du minimum de salaire qu'ils ont pu obtenir l'abandon de ce système qu'ils jugeaient désastreux pour leurs intérêts.

(1) L'école catholique sociale appelle ce salaire : le salaire vital.

#### IV<sup>e</sup> PARTIE

Comparaison des systèmes adoptés en Angleterre et en France dans la conclusion des contrats collectifs chez les mineurs.

L'absence de conflit aigu depuis huit ans dans l'industrie minière anglaise a permis à Monsieur Barthélémy Raynaud d'intituler son importante étude sur la question : Une industrie sans grève : les mines anglaises (2).

Malheureusement ce n'est point ainsi que l'on pourrait appeler la nôtre : les grèves violentes de 1889, 1891, 1902 et 1906 ont écrit une triste page dans l'histoire sociale de la France.

C'est que, chez nous, au lieu de suivre l'exemple de leurs collègues anglais, qui remettent en toute confiance leurs intérêts aux mains de leurs représentants, sont pénétrés du respect de l'économie nationale et veulent discuter avant de déclarer la guerre, les mineurs prennent souvent la voie des hostilités de leur propre mouvement, exigent une hausse des salaires queiles que soient les circonstances économiques et ne consentent souvent à discuter qu'après avoir cessé le travail.

Or, on ne peut attribuer la paix qui règne dans le monde minier anglais au petit nombre de ses ouvriers puisque ceux-ci forment à eux seuls près du dixième de la population ouvrière. Ce ne sont donc pas des rési-

(2) B. Raynaud : Une industrie sans grève : les mines anglaises. Paris, 1905.

gnés, forcés de rester tranquilles parce qu'ils ne sont pas assez forts pour se défendre, ni assez nombreux pour intéresser l'opinion publique.

En France, au contraire, la proportion des ouvriers mineurs sur la population totale des travailleurs est beaucoup moins forte, et, malgré cela, les grèves et les luttes entre patrons et les ouvriers sont beaucoup plus rudes et plus fréquentes.

C'est que le mineur anglais, avec sa grande éducation économique, connaît la valeur de ce qu'il obtient : il n'hésite pas à se sacrifier quand les nécessités économiques l'exigent pour le bien du pays et de l'industrie minière anglaise et n'abandonne pas l'avenir pour le présent.

Le mineur français, au contraire, semble ne tenir compte que de son intérêt direct, personnel et immédiat; il veut obtenir le relèvement de son salaire coûte que coûte et il emploie tous les moyens pour arriver à cette fin, ces moyens fussent-ils nuisibles à la nation.

C'est ainsi qu'on le voit diminuer sa production et réclamer à grands cris la limitation légale de la journée de huit heures, même alors que le charbon est rare afin de faire hausser le prix de vente et arriver par là à son but : le relèvement de son salaire.

En outre, dans les mines anglaises, on peut constater que les rapports entre le capital et le travail sont beaucoup moins tendus qu'en France : c'est que les patrons et les ouvriers mettent chacun de leur côté une bien meilleure volonté pour se faire mutuellement les concessions nécessaires.

Dans ces conditions le système actuel d'accord y est sorti tout naturellement de l'expérience et des usages tout comme la constitution anglaise elle-même. Il n'en est

que plus sérieux et plus durable ; il est conforme et adéquat à l'esprit anglais.

En France, la loi de 1884 en donnant l'existence légale aux syndicats, permit par le fait même l'éclosion des contrats collectifs ; ceux-ci naquirent donc d'un régime de liberté venu sans transition après un régime prohibitif : ils ne s'étaient pas infiltrés peu à peu dans les mœurs françaises comme cela s'était passé en Angleterre pour les Trade-Unions ; les Conventions d'Arras s'en sont ressenti, notamment dans les manquements aux engagements stipulés.

Aussi tâche-t-on par tous les moyens d'arriver à une réglementation légale des rapports de patron à ouvrier tandis qu'en Angleterre ils ont été réglés par l'usage de la seule liberté :

Les comités de salaire sont nés de l'expérience.

---

## SECTION I

### § 1

#### *Divisions géographiques et économiques*

Le sous-sol anglais est beaucoup plus riche en charbon que le nôtre, tandis que nous ne possédons, jusqu'aujourd'hui du moins que trois grands bassins d'exploitation, la Grande-Bretagne extrait la houille en sept point différents de son territoire. Ce sont :

- 1° Le Bassin du Centre ou Midlands ;
- 2° Le Bassin du Sud ou South Wales ;
- 3° Le Bassin du Durham ;
- 4° Le Bassin de Yorkshire ;
- 5° Le Bassin de l'Ecosse Occidentale ;
- 6° Le Bassin du Northumberland ;
- 7° Le Bassin de l'Ecosse Orientale.

Pour les rapports économiques et sociaux, qui seuls nous intéressent, la division est tout autre.

Les mineurs anglais sont aujourd'hui, sauf ceux du Durham et du Northumberland groupés en grande majorité autour de la Fédération des mineurs de la Grande-Bretagne les syndiqués sont en proportion de 70 %.

La Fédération des mineurs de la Grande-Bretagne a toujours porté ses efforts vers l'unification des diverses associations et elle y est arrivée. Si le Northumberland et le Durham ne se sont pas rangés sous sa bannière, c'est

que les conditions économiques de ces deux bassins diffèrent totalement de celles des autres exploitations.

On doit reconnaître que cette unification a été d'une grande utilité à la conclusion des conventions collectives ; elle fait la force des ouvriers et assure la stabilité des accords conclus, car le mineur anglais est fortement imbu de l'esprit de discipline.

Chez nous, au contraire, cette discipline est loin d'être aussi remarquable ; différents syndicats se sont créés sans espoir d'unification ; beaucoup d'ouvriers ne font partie d'aucun, et même quand il n'existait qu'une seule association ouvrière, celle-ci ne pouvait-elle toujours faire respecter ce qu'elle avait promis.

.....

Les conditions économiques par trop différentes ont empêché les mineurs anglais d'identifier leurs conventions collectives passées avec les patrons malgré leur adhésion à la seule Fédération : c'est là une sorte de décentralisation économique.

A ce point de vue, on peut diviser les bassins houillers anglais en quatre parties :

1° Les Bassins dissidents du Durham et du Northumberland ;

2° Les Galles du Sud ;

3° L'Ecosse ;

4° Les districts fédérés.

L'organisation générale y est la même : dans ces diverses régions, elle ne diffère que sur des points accessoires variant avec les circonstances, c'est du reste là une preuve de la facilité d'adaptation du système anglais aux nécessités du jour et de la région.

§ 2.

*Les bureaux de salaires anglais et les délégations mixtes françaises.*

Les personnes qui doivent discuter avec les représentants des ouvriers et signer les conventions collectives sont nommées en France, notamment dans le Pas-de-Calais, par chaque Compagnie, mais collectivement ; elles sont donc les mandataires d'une sorte d'association patronale créée seulement pour cela ; mais toutes s'engagent au nom des Sociétés minières qui les ont déléguées.

Les délégués ouvriers, eux, sont élus au suffrage à deux degrés ; les mineurs élisent des représentants chargés de choisir les personnes que leur compétence spéciale indique comme les plus aptes à discuter avec les patrons.

*Représentants* des compagnies et *délégués* des ouvriers doivent se borner à discuter les revendications et à signer une convention : le reste ne rentre point dans leurs attributions.

Leur réunion correspond, non point au comité de salaires anglais mais seulement au bureau de salaires.

Le comité de salaires anglais, comprend en effet outre ce dernier, un bureau de conciliation, chargé de veiller à l'exécution loyale des engagements pris, et un président arbitre chargé de trancher les différends en cas de non-entente.

Ces deux derniers instruments, l'un de contrôle, l'autre de conciliation nous font totalement défaut.

.....  
Les bureaux de salaires, semblables par leurs attribu-

tions à nos délégations mixtes et chargés de conclure les conventions sont institués partout sur la même base en Angleterre : ils ne diffèrent, dans les diverses régions que sur des points accessoires mais leur compétence et leur composition sont identiques partout : En général, les parties aux conventions collectives, c'est-à-dire les bureaux de salaires, sont les représentants des ouvriers et des patrons, moitié par moitié ; mais leur nombre varie.

A) *Galles du Sud*. Le bureau de salaires des Galles du Sud fonctionne depuis le 31 mars 1903 sous le nom de « Comité de Conciliation de la Monmouthshire et des South Wales. »

Les délégués patronaux sont élus *en fait* par l'association patronale charbonnière de la région : aucune règle fixe ne préside à leur élection, mais ils sont les délégués de l'Association.

Pour les ouvriers, au contraire, leurs mandataires sont élus au suffrage à deux degrés avec des règles fixes : chaque houillère nomme un représentant dont le rôle est de choisir les délégués au bureau des salaires.

Ce dernier compte 48 membres, dont 24 défendent les intérêts des exploitants et 24 ceux des ouvriers employés dans les mines appartenant à ces exploitants.

Le bureau de salaires doit se réunir tous les 3 mois à date fixe contrairement à ce qui se passe en France, où les délégations ne sont convoquées qu'en cas de réclamation et sont spéciales.

En outre, si l'une des parties en fait la demande, le bureau doit se réunir dans les dix jours ; la réclamation qui fait l'objet de cette réunion est examinée en première instance par le Comité. En cas de non entente, il peut s'ajourner à sept jours au plus ; il examine alors à nouveau la question. Si l'entente est encore impossible,

on voit entrer en scène un personnage inconnu en France, le président arbitre, qui tranchera souverainement le différend.

En tant que bureau de salaires cette réunion de délégués a pour but unique de déterminer le taux des salaires, les autres questions ne sont point de sa compétence.

B) *Ecosse*. — Comme dans les Galles du Sud, le bureau régit la question du salaire.

Mais ici, on doit constater une différence très importante avec ce qui se passe dans les autres régions : la convention collective n'est point parfaite par cela seul qu'elle est signée par le bureau des salaires : elle doit encore être ratifiée expressément par tous les ouvriers. De même les délégués des patrons ne siègent jamais au bureau des salaires avec pleins pouvoirs.

Ce serait là un obstacle très sérieux à l'entente si les mineurs anglais n'étaient pas aussi disciplinés et s'ils ne se confiaient pas entièrement à leurs représentants, aussi en fait ont-ils toujours ratifié les décisions prises par eux, même quand elles ont apporté une réduction de salaire.

L'origine pacifique du bureau des salaires est démontrée par ce fait seul que les patrons n'ont de pouvoirs que pendant l'activité des houillères ; ils tombent d'eux-mêmes en cas de grève : ils n'ont donc pas pu naître à l'occasion de conflits.

En France, c'est le contraire qui se produit : les déléguations n'interviennent qu'en cas de conflit ou tout au moins quand un conflit est imminent.

C) *Districts fédérés*. — Le comité, donc le bureau de salaires existe, dans les « Federated aréa. » depuis 1894 ; c'est un des plus anciens, mais il est néanmoins postérieur à notre syndicat des mineurs du Pas-de-Calais.

Le bureau de salaires y comprend aujourd'hui 28

membres dont 14 pour les ouvriers et 14 pour les patrons. Les délégués ouvriers sont nommés en fait sans règle fixe ; ordinairement ce sont les meneurs de chaque houillère.

Ce n'est pas l'association patronale générale qui traite de la question des salaires, c'est dans chaque district l'association locale qui discute avec les délégués ouvriers. Le contrat collectif qui en sort est peut-être ainsi idéalement moins parfait, mais les résultats économiques de ce système sont avantageux : il permet au contrat de s'adapter plus parfaitement aux exigences de chaque région.

Le nombre des membres du bureau a varié : il ne se réunit pas périodiquement comme celui des Galles du Sud, il n'y a de session que lorsque le besoin s'en fait sentir, sans attendre toutefois l'imminence d'un conflit.

Lorsqu'une demande est présentée au bureau, elle est étudiée par un sous-comité composé d'un nombre égal de délégués patronaux et ouvriers. Ce sous-comité fait une enquête et s'il juge l'entente impossible, après discussion, la solution est demandée au président arbitre.

D) *Northumberland et Durham*. — Le bureau de salaires existe dans ces deux districts mais séparément pour chacun d'eux, il se compose dans le Northumberland de 30 membres, dont 15 choisis par « l'association des propriétaires des mines du Northumberland », les 15 autres sont élus par « l'association des mineurs du Northumberland ».

Dans le district du Durham le bureau comprend 18 ouvriers et 18 patrons élus, les uns par les unions ouvrières, les autres par l'association des patrons mineurs.

La compétence est la même dans les deux districts : le bureau est chargé de déterminer le taux du salaire pour

toute la région : ils n'ont point à s'occuper de l'application de ce taux dans les diverses localités.

§ 3.

*Les bureaux de conciliation*

Le bureau de conciliation est une institution très intéressante à remarquer et que malheureusement nous ne possédons point en France. Son absence a du reste été fort regrettable dans beaucoup de cas et sa création mettrait fin à toute une série de réclamations ouvrières : elle serait donc très utile à la paix sociale.

C'est un organisme qui sert, chez nos voisins d'Outre-Manche de trait d'union entre les patrons et les ouvriers mineurs.

Il a en général la forme et la composition du bureau de salaires et comprend en nombre égal des représentants patronaux et des délégués ouvriers.

Les premiers et les seconds ont à leur tête chacun un président, mais ce président n'a droit à aucune voix spéciale.

Le bureau connaît les difficultés qui peuvent s'élever à propos de l'exécution des diverses conventions collectives relatives au taux du salaire ; en général, il joue le rôle de syndicat contrôleur mais, représentant le capital et le travail, il a plus de force et de compétence qu'un syndicat ordinaire.

Il faut avouer que le bureau de conciliation n'existe pas dans tous les districts miniers ; c'est ainsi qu'en Ecosse il fait totalement défaut ; c'est dans chaque houillère qu'un accord entre patrons et ouvriers intervient pour l'ajustement des salaires.

Pour cela aucune règle fixe, s'il survient un conflit, il est réglé d'une façon toute empirique.

C'est là un défaut considérable : l'exécution des engagements est loin d'être assurée strictement dans chaque houillère comme dans les autres districts et les procès-verbaux publiés par les Comités de salaires le prouvent surabondamment.

Dans les Galles du Sud et les districts fédérés au contraire le bureau de conciliation figure de façon très normale ; dans le Northumberland et le Durham, fonctionnent deux bureaux de conciliation sous leur forme la plus parfaite ; les discussions y sont très courtoises et très pacifiques, grâce à la bonne volonté des patrons qui communiquent leurs livres tous les trois mois à des comptables choisis par les deux parties ; ces comptables du reste prêtent le serment de ne rien divulguer.

La compétence du bureau de conciliation là où il existe est exclusivement concentrée sur la question des salaires ; les questions accessoires ne ressortent point de chez lui. Il tranche les conflits qui peuvent s'élever à propos de l'application des conventions conclues, mais d'une façon générale, sans entrer dans les détails, ni sans s'attacher spécialement à une houillère ; ce système a donné d'excellents résultats et il serait désirable de voir cette institution s'implanter chez nous.

Avec elle, plus de revendications si tenaces relatives au double carnet de paie ; en même temps les intérêts des bons ouvriers qui touchent une haute paie seraient sauvegardés, car la composition du bureau de conciliation lui donne des idées beaucoup plus larges qu'à nos syndicats, cantonnés trop exclusivement aux intérêts de ceux qui réclament à tort ou à raison.

De plus, surtout avec la communication des livres, la bonne foi des Compagnies ne pourrait plus être sus-

pectée et ce serait un grand pas fait pour l'amélioration des rapports d'employeurs à employés.

De là, nouveau corollaire : plus de réclamations relatives à une plus équitable répartition des salaires : cette répartition s'opère grâce au bureau de conciliation d'une façon beaucoup plus juste que chez nous. Il est vrai que le bureau de conciliation ne s'occupe point des détails, mais seulement de l'exécution générale des engagements collectifs, mais l'amélioration des rapports entre le capital et le travail entraîne par le fait même la disparition du favoritisme et des « veines de misère. »

Il est donc à souhaiter, autant dans l'intérêt des ouvriers que dans celui de la paix sociale que cet organisme s'introduise chez nous.

#### § 4.

##### *Le président arbitre*

Enfin, pour compléter l'organisation du Comité de salaires, on trouve dans les mines anglaises un personnage dont le rôle a été plus ou moins important suivant les époques ; le président arbitre.

On peut bien trouver en France dans l'histoire sociale minière un fait qui rappelle cette institution : mais ce n'a été qu'un fait accidentel, et non une institution fixe.

En 1902, quand il a été reconnu que les Compagnies et les ouvriers ne pourraient s'entendre à propos du taux des salaires, le Congrès mixte a décidé de s'en rapporter sur cette question à un arbitrage ; cet arbitrage donna en effet la solution demandée, mais aussitôt après les arbitres perdirent leur titre : leur mission était terminée.

On ne peut non plus rapprocher de l'institution anglaise les diverses offres d'arbitrage faites par le gouvernement, ni la présidence de quelques réunions par les représentants des pouvoirs publics.

C'est donc là une institution que nous devons envier à l'Angleterre, car si elle eut fonctionné chez nous, les grèves auraient duré moins longtemps, ou même n'auraient pas pris naissance.

Quoiqu'il en soit, le président arbitre est, en Angleterre un personnage qui joue un rôle permanent, prêt à intervenir chaque fois que les patrons et les ouvriers ne pourront s'entendre pour fixer le taux des salaires.

Son rôle exige de lui une compétence et une impartialité spéciales, aussi est-il choisi parmi les personnalités en vue en dehors de l'industrie houillère et qui assez souvent remplissent des fonctions analogues à celles de nos juges de Paix, ainsi lord Peel en 1903 et lord Beech en 1904.

Lorsqu'une demande relative au taux des salaires est intentée, elle est examinée en première instance par le comité ; le président arbitre assiste d'ordinaire à la séance, mais n'y joue aucun rôle ; il peut ainsi étudier la question à fond pour le cas où l'on aurait recours à sa sentence.

Cela se produit au cas de non-entente.

Au bout d'un délai qui varie avec les régions, c'est le président arbitre qui est chargé de trancher le conflit : il peut décider ce qui lui paraît juste, n'accorder que 2,5 % d'augmentation ou de réduction alors qu'on demandait 5 %.

Autrefois, il ne pouvait qu'accorder ou refuser ce qu'on lui demandait : aucune solution intermédiaire n'était possible : l'évolution des idées s'est produite dans le sens

de l'augmentation de ses pouvoirs et aussi dans le sens d'une moins grande fréquence de son intervention.

En Angleterre, lorsque l'arbitre a parlé, sa sentence est religieusement respectée, quelle qu'elle soit par les deux parties ; les mineurs français seraient-ils aussi scrupuleux ?

Il est permis d'en douter quand on les a vu continuer la grève, non pas seulement après une sentence arbitrale, mais même après la conclusion d'une convention collective par leurs représentants.

Le manque de discipline chez nos ouvriers mineurs sera toujours un obstacle sérieux au bon fonctionnement d'une telle institution.

---

## SECTION II

### *Des salaires dans les mines anglaises*

#### § 1<sup>er</sup>

##### *Historique. — Echelle mobile.*

L'échelle mobile a été pendant un certain temps le seul système de salaires pratiqué en Angleterre. Il consistait à faire varier automatiquement le taux du salaire le plus exactement possible d'après la hausse ou la baisse du prix de vente ; ainsi l'augmentation du prix de vente de la houille était-elle égale à 2 francs ? on relevait le salaire, ou plutôt celui-ci se relevait de lui-même de 2 %.

Mais cela n'est qu'un idéal ; la pratique ne peut qu'aspirer à faire varier le salaire le plus exactement possible d'après le prix de vente ; mais des difficultés matérielles de toutes sortes empêchent de toucher chaque jour au taux des salaires suivant les variations des prix : aussi est-on obligé de choisir des périodes.

De plus, les diverses Compagnies, tant à cause de leur plus ou moins grande richesse que de la qualité de leurs charbons ont des prix fort variables ; lesquels prendra-t-on comme base ?

Au début de l'application du système de l'échelle mo-

bile, vers 1875 il n'était pas rare de voir prendre comme périodes établies pour fixer le taux des salaires des espaces de temps de sept ou neuf mois ; le mécanisme automatique de cette échelle était donc fort peu sensible et il aurait été presque aussi pratique sinon avantageux pour les ouvriers d'en venir de suite aux accords répétés, car on y peut tenir compte de circonstances autres que la variation du prix de vente.

Aussi, à force de réclamations les ouvriers obtinrent la réduction d'abord à quatre mois, puis à deux mois de la période prise comme base d'appréciation.

D'un autre côté, il y avait au début trois groupes de prix de base qui différaient entre eux, donc trois échelles mobiles non identiques. En 1879 les ouvriers obtinrent la réduction de ces échelles à deux et en 1882 l'unification était complète.

Ces améliorations successives du mécanisme de l'échelle mobile n'empêchèrent point les ouvriers de réclamer à grands cris son abolition, ni même en 1898 de faire une grève prolongée dans ce but, sans succès toutefois.

C'est que les patrons trouvaient beaucoup plus simple cette manière de régler automatiquement leurs rapports avec leur personnel et qu'ensuite cela leur permettait de conclure des marchés à longs termes : le salaire dépendait uniquement du prix de vente, et les patrons consentaient dans leurs marchés des réductions de prix, mais à condition que ces marchés fussent à long terme ; leurs marchés étaient ainsi garantis et la réduction qu'ils avaient consentie dans ce but était en fin de compte supportée par leurs ouvriers.

Ceux-ci le comprirent : ils ne voulurent plus de ce système qui ne profitait qu'au consommateur, et non à eux, puisque le prix de vente ne variant pas, ils ne pou-

vaient réclamer d'augmentation. Et ils émirent le principe suivant, qui les a guidés toujours dans leur politique :

« Ce n'est point le prix de vente qui doit fixer le salaire, mais bien plutôt le salaire qui doit fixer le prix de vente » (1).

Et, grâce à leur discipline, leur ténacité et aussi à la bonne volonté avec laquelle ils abandonnèrent leur revendication du minimum de salaire, ils obtinrent l'abolition complète du régime de l'échelle mobile.

## § 2

### *Conditions économiques de chaque région et politique des salaires.*

Si l'on n'a pu arriver à unifier complètement les conventions collectives minières en Angleterre, et s'il est peu probable qu'on n'y parvienne jamais, c'est que les conditions économiques de chaque région y sont par trop différentes, le salaire en dépendant, il ne faut donc pas s'étonner que sa base ne soit point identique partout.

Ainsi la Galles du Sud est un bassin très exportateur : il est le seul à extraire le charbon à vapeur (steam coal) et se trouve à proximité de trois ports très importants, Cardiff, Newport et Swansea : aussi la Galles du Sud a-t-elle été le berceau de l'échelle mobile : le salaire suivait facilement les variations économiques de l'industrie.

(1) Barthélémy Raynaud : Une industrie sans grève ; les mines anglaises, P. 39.

En Ecosse, au contraire, parmi les divers districts, les uns consacrent leur production presque tout entière à l'industrie et aux foyers locaux, les autres l'exportent tout entière ; aussi les salaires se sont ressentis de cette différence et l'unification des contrats collectifs y a été très difficile.

Dans les districts fédérés, toute ou presque toute la production est affectée au commerce extérieur : aussi est-on facilement amené à unifier les accords sur le salaire, comme du reste dans le Northumberland et le Durham, où la situation est identique.

Les conditions économiques de chaque région étant ainsi différenciées, il n'est point étonnant de voir que la politique des salaires n'a pu s'unifier, et que chaque district poursuit un but spécial : néanmoins, la Fédération des Mineurs de la Grande-Bretagne a tracé une ligne de principes que tous suivent avec un accord parfait : ce n'est que dans les détails que l'on trouve quelques dissidences.

Les ouvriers anglais disent qu'il est faux que pour fixer le taux du salaire on doive envisager seulement le prix de vente. En outre de ce facteur, on doit considérer le nombre de tonnes vendues, pour établir le bénéfice réalisé par le patron, et l'on ne doit pas tabler sur le prix de vente pour fixer le taux du salaire, mais bien sur le bénéfice de l'industrie.

Les mineurs anglais disent que cette dernière proposition ressort de l'analyse du contrat de travail. L'ouvrier y renonce à toute participation au produit moyennant une diminution fixée d'avance qui doit :

- 1° Assurer à l'ouvrier sa subsistance ;
- 2° Comprendre autant qu'il est possible la juste reconnaissance d'une certaine part de causalité imputable à l'ouvrier dans le profit du patron.

Le premier élément, salaire vital, ne dépend pas de la prospérité ou de la stagnation des affaires : il est dû en tout état de cause. Le second, au contraire, est contingent : il dépend de la prospérité industrielle et ne peut, en outre, être déterminé qu'approximativement : il dépendra, non des bénéfices particuliers de tel entrepreneur, mais de la prospérité générale de l'industrie à laquelle l'ouvrier appartient (par exemple le taux du charbon pourra lui servir de base).

Mais d'un autre côté, les ouvriers mineurs anglais estiment qu'une bonne politique des salaires doit avoir à sa base un minimum des salaires qui sauvegarde le travailleur et sa famille.

.....

L'esprit de solidarité est fort développé dans les mines anglaises : ainsi les Trade-Unions estiment que, lorsqu'une région est attaquée pour la question des salaires, les autres doivent protester, et si la légitimité des revendications est reconnue par la Fédération, dénoncer les traités et se mettre en grève.

.....

Un point où l'unification des idées est encore loin d'être assurée, c'est celui qui concerne la durée de la journée du travail.

Ainsi, tandis que l'Ecosse, les Galles du Sud et les Districts fédérés ont appuyé avec force le bill déposé à la Chambre des Communes et limitant la journée de huit heures, le Northumberland et le Durham l'ont combattu avec violence. C'est ce que l'on comprendra aisément, sachant que les premiers travaillent de 10 à 12 heures par jour, tandis que dans les deux derniers districts les mineurs ne restent au travail que sept heures.

Les forcera-t-on à travailler davantage ?

§ 3

*Modifications apportées au salaire*

Pour terminer, il est bon de juger par un coup d'œil d'ensemble les diverses modifications successives apportées aux salaires : on peut remarquer que les réductions sont assez fréquentes ; malgré cela, les mineurs anglais ne se sont pas mis en grève depuis huit ans.

Les modifications apportées aux salaires s'opèrent par des primes *ajoutées au salaire de 1879*, qui sert de base à l'établissement du taux pour toute l'Angleterre ; dix ans plus tard, les mineurs français adoptaient le même système.

1° Galles du Sud

|      |   |         |
|------|---|---------|
| 1880 | + | 4,58 %  |
| 1885 | + | 13,75 % |
| 1890 | + | 43,64 % |
| 1895 | + | 16,77 % |
| 1900 | + | 53,23 % |
| 1905 | + | 48,75 % |

2° Ecosse

|      |   |        |
|------|---|--------|
| 1900 | + | 25 %   |
| 1901 | — | 25 %   |
| 1902 | + | 6,25 % |
| 1903 | — | 6,25 % |

3° Districts fédérés

|      |   |      |
|------|---|------|
| 1888 | + | 45 % |
| 1898 | + | 32 % |
| 1900 | + | 45 % |
| 1904 | + | 40 % |

4° *Northumberland*

|      |   |       |   |
|------|---|-------|---|
| 1895 | + | 10    | % |
| 1905 | + | 18,75 | % |

5° *Durham*

|      |   |       |   |
|------|---|-------|---|
| 1895 | + | 17,50 | % |
| 1905 | + | 5,75  | % |

*Conclusion*

Les ouvriers mineurs anglais ne se sont pas mis en grève depuis 1900, et il n'est pas à craindre, ni même à entrevoir de conflit sérieux à l'heure actuelle.

A quoi tient donc cette paix sociale si florissante ? C'est que les mineurs anglais savent reconnaître la valeur des concessions qu'on leur fait, et ils réfléchissent avant de cesser le travail aux misères de la grève, qu'ils ont si bien connues anciennement ; ils se disent que si leurs patrons ne leur accordent pas tout ce qu'ils demandent, c'est que cela doit être impossible, puisque sur d'autres points ils montrent tant de bonne volonté. Et puis, les organes intermédiaires entre le capital et le travail ne sont-ils pas aussi une garantie pour eux ? Leurs camarades qui les représentent dans ces organes de conciliation n'ont-ils pas épuisé tous les arguments possibles pour défendre leurs intérêts ? A quoi donc servirait la grève ? A les priver de pain pendant une période indéterminée. Et puis, il leur semble bien plus digne de travailler de leur propre gré que de rentrer à la mine la tête basse après avoir fait grève et n'avoir rien obtenu.

Un autre fait qui se dégage de l'histoire sociale minière anglaise, c'est que les patrons et les ouvriers

semblent aujourd'hui préférer la conciliation à l'arbitrage : ils estiment que la première solution est préférable à la seconde, car souvent cette dernière ne plaît ni à l'une ni à l'autre partie ; et puis, le consentement n'y est pas aussi complet parce qu'il est donné d'avance et sans savoir exactement ce qui doit en résulter.

Il est à noter aussi que les mineurs anglais savent faire des sacrifices quand il s'agit de satisfaire aux besoins de l'industrie, et que de leur côté les patrons savent en échange montrer beaucoup de bonne volonté : c'est ainsi que l'on a vu ces derniers accorder l'abolition du régime de l'échelle mobile auquel ils étaient si attachés ; de leur côté, les ouvriers abandonnèrent leur prétention au minimum de salaire qu'ils considéraient cependant comme un principe essentiel.

De tout cela, il apparaît clairement que les mineurs anglais ont une éducation économique fort développée : cette éducation leur est venue à la suite de la discipline nécessitée par l'organisation des comités de salaires : ils ont d'abord accepté la direction de leurs représentants comme un fait, sans comprendre le jeu de leur tactique ; ce n'est qu'ensuite, quand ils ont vu les succès remportés qu'ils ont compris la politique de leurs délégués ; or, à aucun moment, on n'a eu à se plaindre d'eux sous le rapport de la discipline.

Que nos ouvriers mineurs ne vont-ils chercher en Angleterre une si forte leçon expérimentale.

---

## V<sup>e</sup> PARTIE

### *Conclusion*

Les Conventions d'Arras, en outre des avantages généraux procurés par les Conventions collectives, ont encore apporté des avantages spéciaux aux ouvriers et aux Compagnies ; de plus, elles ont fortement contribué au maintien de la paix sociale.

1<sup>o</sup> Les Conventions d'Arras ont été utiles aux ouvriers.

a) Nous avons vu que les diverses primes accordées par les Compagnies à leur personnel avaient porté la moyenne du salaire de 4 fr. 80 en 1889 à 6 fr. 76 en 1906. C'est encore ce dernier chiffre qui est à la base du taux actuel ; on peut donc dire que, littéralement, le salaire des mineurs a été rehaussé de plus du tiers.

Mais, si l'on tient compte de la réduction de production recommandée par le syndicat dans un but plus ou moins admissible et si l'on met en ligne la diminution de la durée du travail passée de 9 heures et demie à huit heures et quelques minutes par jour, enfin l'application des lois sociales dernières, on reconnaît que le salaire a été augmenté de près de 100 %.

Tel est le salaire nominal ; quant au salaire réel, on doit à la vérité de dire qu'il ne s'est point relevé dans de telles proportions ; car le coût de la vie a, lui aussi,

augmenté dans le bassin houiller ; cela tient à l'augmentation de la population ; avec le plus grand nombre de bouches, les denrées nécessaires devenant plus nombreuses doivent venir de plus loin, le nombre des agriculteurs et des jardiniers diminue forcément, car on les exproprie de leurs terrains pour creuser des fosses ou bâtir des corons ; enfin, le mineur gagnant un salaire relativement élevé, dépense plus facilement qu'un autre ouvrier ; les marchands ne l'ignorent pas et n'ont point peur de voir leurs denrées leur rester pour compte s'ils en élèvent le prix.

Néanmoins, le coût de la vie ne s'est point élevé si fort que le salaire, et l'on peut dire que le salaire réel s'est relevé depuis 1889 à 60 %, en tenant compte, évidemment, de la diminution de production et de la réduction de la journée de travail.

b) Le salaire étant ainsi relevé grâce aux Conventions d'Arras, il fallait que le syndicat pût contrôler et vérifier, si en fait, la paie des mineurs correspondait bien à ce qui avait été promis. Or, il s'est toujours montré défiant sur ce point, et c'est dans un but de contrôle qu'il a réclamé avec tant d'insistance le double carnet de paie. Sans vouloir examiner<sup>8</sup> si cette défiance était justifiée, on doit reconnaître que, ne fut-ce que pour le principe, cette volonté de contrôle se comprenait très bien.

Et si les Compagnies n'ont jamais voulu, pour des raisons d'ordre étranger à ce contrôle, accorder le double carnet de paie, du moins le syndicat est-il arrivé, grâce à sa ténacité, à tenir en main tous les moyens de vérifier si la paie des mineurs correspond bien à la moyenne stipulée dans les Conventions.

c) Un autre bénéfice, d'ordre tout moral, celui-là,

procuré par les Conventions d'Arras aux ouvriers, a été la reconnaissance de leur syndicat.

En 1889, en effet, les Compagnies ont traité simplement avec « les représentants des ouvriers » ; ce n'est qu'en 1893 que le président de l'association patronale voulut bien écrire à M. Basly, *président du syndicat*.

Depuis, cette reconnaissance du syndicat Basly n'a plus souffert difficulté ; les Compagnies ont même refusé de discuter avec des mineurs d'Avion, sous prétexte que, n'étant pas délégués du syndicat, ils n'avaient aucun pouvoir.

d) Les Conventions d'Arras n'ont pu être que favorables à la liberté d'opinion, tant syndicale que religieuse des ouvriers mineurs. Nous ne sommes pas en état d'apprécier si, à un moment quelconque cette liberté a pu être menacée par les pratiques des Compagnies.

Mais ce qu'il est permis d'affirmer, en invoquant, s'il est besoin, le témoignage des propres dirigeants du syndicat, c'est qu'aujourd'hui les faits sont extrêmement rares (si même il s'en produit) qui permettent de croire à une intrusion quelconque de la part des Compagnies dans le domaine des croyances ou des libres opinions.

e) En dernier lieu, un des effets bienfaisants des Conventions d'Arras pour les ouvriers du Pas-de-Calais, a été de les unir étroitement.

Ils ont reconnu que le syndicat leur avait rendu beaucoup de services, que grâce à lui, ils ont obtenu des Compagnies des concessions qu'ils n'auraient jamais pu espérer sans lui, et ils se sont resserré davantage autour de sa bannière ; la création de nouveaux syndicats n'a fait qu'une sorte de sélection des plus dévoués, et les membres du syndicat Basly qui sont restés sous son égide ne lui en sont que plus fidèles.

2° Les Conventions d'Arras ont été utiles aux Compagnies.

Sans doute, les Compagnies ont été forcées de faire des concessions qui ont pu leur paraître onéreuses, tel le relèvement répété du salaire, mais, aussi, ont-elles trouvé dans les Conventions d'Arras une garantie, à la vérité, non toujours efficace, mais tout au moins sérieuse : celle de la non interruption du travail.

Les ouvriers, après la signature des Conventions d'Arras, ont bien quelquefois continué la grève, mais, est-ce bien la faute à ces Conventions, puisque le syndicat qui les avait passées était partisan de la reprise du travail ?

Et puis, doit-on s'étonner de ce fait, alors que l'arbitrage lui-même a été impuissant à faire cesser la crise ? Le défaut ne se trouve donc point dans les Conventions, mais bien dans le manque de discipline des ouvriers, qui pourraient sur ce point prendre modèle sur leurs collègues anglais. De plus, si l'on veut être si méticuleux, en droit strict, les Compagnies ne pouvaient-elles se faire indemniser par le syndicat ? bien qu'en fait elles n'aient en main aucune sanction. En tout cas, si les Conventions d'Arras ne sont pas toujours parvenues au maintien ou à la reprise du travail, il est une foule d'occasions où ce même travail aurait été interrompu ou n'aurait pas été repris sans elles.

Que l'on réfléchisse un instant aux pertes énormes que subit une Compagnie obligée d'interrompre son extraction : ses frais généraux courent en partie, à moins de certitude de prolongation de la grève, elle doit entretenir ses générateurs et ses fours à coke, dont la mise en marche exige deux jours de préparatifs ; en outre, elle est obligée d'avoir recours au motif de force majeure pour ne point satisfaire à ses engagements en-

vers ses clients : ceux-ci, mécontents, s'adressent alors, soit à une autre Compagnie française, soit souvent, hélas ! à des Compagnies étrangères.

Les Conventions d'Arras ont apporté la promesse d'une non interruption de travail, et il faut reconnaître que, sauf un seul cas, cette promesse a été tenue par les ouvriers.

Grâce à cette garantie, les Compagnies peuvent passer des marchés à longs termes, et regagner sur la quantité et la certitude des débouchés la perte subie par elles, à la suite du relèvement des salaires.

3° Les Conventions d'Arras ont été utiles à la paix sociale.

Cette paix sociale a été fort troublée dans les régions minières, durant ces dernières années ; de plus, en dehors des crises aiguës que l'on subit en temps de grève, une lutte sourde se livre chaque jour entre le mineur et ses maîtres.

Aux unes et à l'autre, les Conventions d'Arras ont apporté des adoucissements très appréciables.

Les grèves sont devenues moins fréquentes et tendent à s'espacer de plus en plus ; celle de 1906 a été causée, non pas tant par le mécontentement des mineurs que par ce fait qu'ils voulaient profiter de la bienveillance publique attirée sur eux par la catastrophe de Courrières, pour faire aboutir leurs revendications restées en arrière.

Une dernière Convention vient d'être signée en juin 1908 : elle est passée inaperçue et il n'y a aucune prévision de grève en ce moment pour le bassin.

b) La lutte sourde qui se livre chaque jour entre les patrons et les ouvriers tend de plus en plus à s'atténuer. Au début, les Compagnies ont eu répugnance à reconnaître le syndicat Basly ; celui-ci, pour se donner plus

d'autorité s'est alors lancé dans la politique : on peut croire que si les Compagnies avaient montré meilleure volonté à son égard, il ne se serait pas engagé dans cette voie.

Or, les Conventions d'Arras ont prouvé que les Compagnies l'admettaient ; en outre, qui dit convention dit entente, au moins sur certains points. Si cette entente se généralise, ne sera-ce point là une amélioration considérable des rapports d'employeur à employés, et le syndicat ne jugera-t-il pas bon de retourner sur le terrain qu'il n'aurait jamais dû quitter, c'est-à-dire le terrain professionnel ?

Malheureusement, la récente affiliation des mineurs du Pas-de-Calais à la Confédération Générale du Travail pourra avoir comme résultat de rendre plus problématique plusieurs des conséquences heureuses des Conventions d'Arras pour la paix sociale, et plus difficile à l'avenir la conclusion de nouvelles Conventions, car il est peu probable, sinon en fait impossible que la doctrine révolutionnaire de la C. G. T. et la grève générale qu'elle préconise, puisse se concilier avec la préparation et la pratique loyale de conventions collectives.

---

ANNEXE N° 1

*Lettre de M. Basly à M. Lavaurs (26 octobre 1900)*

« Monsieur le Président,

« J'ai l'honneur de vous prier de convoquer d'urgence vos collègues des Charbonnages du Pas-de-Calais et du Nord.

« La gravité de la situation, et les nombreuses plaintes que depuis quelque temps le bureau des syndicats a reçues, concernant les questions qui ont été traitées sous votre présidence, au cours des diverses entrevues d'Arras, m'autorisent à vous demander au nom du syndicat cette convocation immédiate.

« Les observations que nous désirons formuler le plus vite possible devant les représentants des charbonnages porteraient :

« 1° Sur une majoration des salaires journaliers, indistinctement pour les ouvriers du fond et ceux de la surface.

« 2° Sur la question des heures supplémentaires venant s'ajouter à la journée normale du travail.

« J'espère, Monsieur le Président, qu'avec vos collègues, vous comprendrez le mobile de cette démarche, en considérant, je le répète, l'extrême gravité de la situation dans le bassin houiller, et surtout les modifications profondes qui se sont produites depuis la der-

nière Conférence d'Arras dans la situation du marché charbonnier et qui nécessitent une nouvelle entreyue.

« Dans l'attente d'une prompte réponse, je vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'expression de ma considération distinguée.

« Pour le syndicat des mineurs,

« BASLY. »

---

ANNEXE N° 2

*Réponse de M. Lavaurs à M. Basly.*

« Monsieur le député,

« J'ai l'honneur de vous accuser réception de votre lettre du 26 courant, me demandant une réunion prochaine avec les représentants des Charbonnages.

« Je m'empresse de vous informer que les Compagnies ont nommé aujourd'hui même une commission chargée de s'aboucher avec vous et vos collègues de la délégation ouvrière.

« J'ai l'honneur de vous proposer de fixer cette entrevue au mercredi 31 courant, à 2 heures de l'après-midi, hôtel de l'Univers, à Arras.

« C'est le délai le plus court qui nous permette de prendre les instructions de nos conseils d'Administration.

« Veuillez, etc...

« LAVAURS. »

---

ANNEXE N° 3

*Lettre de M. Cadot aux mineurs de Bruay (nov. 1902).*

« Nous reconnaissons que les salaires de Bruay tiennent un niveau plus élevé que dans le reste du bassin houiller, mais nous vous invitons à peser comme nous la situation qui est faite d'autre part.

« A l'échéance de la prime de 15 %, la nouvelle prime de 3 % fut portée officiellement à votre connaissance. D'autre part, la Compagnie vous fit connaître par ses agents qu'elle maintenait sous une certaine forme la prime de 10 %. De sorte que les salaires ne devaient pas être diminués.

« Cette portion de prime flottante, peut-on dire, fut consacrée par son application sur les salaires des ouvriers occupés à la journée, tant au jour que dans le fond de la mine.

« Mais aux ouvriers à la veine, à la tâche, elle ne fit pas l'objet de la même règle. Elle fut appliquée selon le bon vouloir des ingénieurs, des porions, etc., échappant à des délégués du syndicat et à des ouvriers connus comme accomplissant trop bien leur devoir syndical et politique, enfin à tous ceux qui ne se conforment point à la lettre aux exigences patronales.

« Cette situation, d'ailleurs, ne fait l'objet d'aucune réglementation entre patrons et délégués ouvriers. Elle n'est soumise qu'au régime du bon plaisir ; elle permet et a engendré un système d'abus vexatoires excessif,

donné lieu à des renvois nombreux d'ouvriers, en outre qu'elle a fait violer des conventions locales dûment signées par les deux parties, et relatives à la durée du travail.

« Comme dans les autres Compagnies, la prime n'est réglementée que jusqu'à concurrence de 30 %. Il y a donc lieu, pour les ouvriers de Bruay, de réclamer une convention réglant mieux les salaires et les répartissant plus loyalement et plus équitablement, en même temps que la suppression des vexations de tout genre, de l'abus dans les renvois d'ouvriers, dans l'application des amendes et des mises à pied, tout cela né des conditions excessivement sévères et appliquées plus ou moins durement et arbitrairement dans chaque puits, selon le tempérament de l'ingénieur, du chef porion ou du porion, qui ont toujours raison contre l'ouvrier visé parce que les recours à l'ingénieur en chef et au directeur sont devenus lettres mortes.

« Tous ces abus, compromettant la stabilité des ménages des mineurs, en même temps qu'il leur cause inutilement un lot de souffrances, suffisent à faire l'objet de l'attention des mineurs de Bruay, et sont cause de l'explosion de grève qui se produit maintenant dans tout le bassin houiller.

« Tous doivent donc être debout pour la destruction de tout abus, et pour la réclamation d'un meilleur droit à la vie par le travail.

« CADOT. »

ANNEXE N° 4

*Lettre de M. Basly à M. Reumeaux*

« Paris, le 21 mars 1906.

« Monsieur Reumeaux,

« J'ai l'honneur de vous informer que les délégués des syndicats des mineurs du Nord, d'Anzin et du Pas-de-Calais, réunis en Assemblée plénière hier, mardi, 20 courant, à la mairie de Lens, ont décidé de maintenir le programme des revendications qui vous ont été présentées à Paris.

« Je vous serais très reconnaissant de bien vouloir en informer la délégation patronale, et de me faire savoir si celle-ci a l'intention de provoquer une nouvelle entrevue avec les délégués ouvriers.

« Signé : BASLY. »

---

ANNEXE N° 5

*Réponse de M. Reumeaux à M. Basly*

« Monsieur le député,

« La délégation patronale a reçu sans retard, par mes soins, communication de la lettre que vous m'avez adressée le 21 courant. C'est en son nom que je m'empresse de vous répondre.

« Nous avons, dès le début de notre entrevue de dimanche dernier au Ministère des Travaux Publics, exprimé le regret que le travail ait cessé avant que les Compagnies aient été saisies d'aucune demande.

« A l'heure présente, nous n'éprouvons pas un moindre regret de voir malgré les concessions faites la grève se continuer, au préjudice des ouvriers et des Compagnies, au préjudice de l'industrie française, au seul bénéfice de l'étranger.

« Vous nous demandez si les représentants des Compagnies se proposent de provoquer une nouvelle entrevue avec les délégués des ouvriers ; j'ai l'honneur de vous faire connaître que telle n'est pas leur intention.

« Ils estiment n'avoir rien à ajouter à l'exposé très complet qu'ils ont fait à la délégation ouvrière des raisons qui ont, à l'heure où la famille ouvrière des mines vient de subir une si douloureuse épreuve, déterminé les Compagnies à porter immédiatement à leur extrême

limite les avantages qu'elles ont accepté d'accorder à leur personnel.

« Les Compagnies ont consenti à relever les salaires de 10 % pour les ouvriers du fond, et de 5 % pour les ouvriers du jour, et à les porter, pendant une période de 27 mois, commençant le premier avrii prochain au chiffre le plus élevé qu'ils aient jamais atteint, s'en référant aux Conventions d'Arras et aux arbitrages de 1902; elles avaient cependant démontré que la situation présente de l'industrie houillère ne justifie aucune augmentation immédiate des salaires. Les prix de vente, en effet, malgré la hausse actuelle, est encore loin d'égaler ceux de 1902, et il faut bien le rappeler, les salaires n'ont subi aucune réduction pendant la période de baisse qui a suivi les arbitrages.

« A cette première et importante concession, les Compagnies en ont, sur votre insistance, ajouté deux autres, dont les ouvriers n'auront pas manqué d'apprécier la valeur : la prorogation pour une nouvelle période de 5 ans des majorations de pensions consenties en 1902 et le relèvement des salaires des galibots, relèvement indépendant de la prime qui viendra s'y ajouter.

« Nous vous avons enfin assuré à nouveau que les tâches sont établies avec la plus stricte équité, et que nous tiendrons la main à ce qu'elles soient réparties entre les ouvriers sans distinction d'opinion.

« En donnant sans délai et dès notre première entrevue satisfaction, non totale assurément, mais fort importante, aux demandes que vous nous avez présentées, au nom des ouvriers, nous avons voulu affirmer une fois de plus, les sentiments qui nous animent, et le désir que nous avons de voir l'entente s'établir entre les Compagnies et leur personnel.

« Concerner une nouvelle entrevue serait faire entre-

voir des espérances que nous ne pourrions pas réaliser. Nous croyons qu'il est plus loyal et plus sage de le dire immédiatement. Nous faisons appel au bon sens de nos ouvriers, à la sagesse et à l'expérience de leurs représentants, et nous avons confiance qu'ils ne voudront pas, en ajournant la reprise du travail, faire subir aux Compagnies des pertes qui ne leur permettraient plus de maintenir les avantages conditionnellement accordés.

« Veuillez agréer, Monsieur le député, l'assurance de ma considération très distinguée.

« REUMEAUX ».

---

ANNEXE N° 6

*Lettre de M. Reumeaux au Président du Conseil*

Monsieur le Président du Conseil,

« Vous nous avez écrit, pour nous demander, si en présence de la grève, qui se continue, s'étend et s'aggrave, les Compagnies houillères ne consentiraient pas à faire un nouveau sacrifice en faveur de la paix publique.

« Vous nous avez indiqué vos vues à ce sujet, en ajoutant que, si les Compagnies pouvaient accepter ces indications, vous espériez que la grève prendrait fin ; vous nous avez déclaré que le Gouvernement, qui nous demande cette concession ferait, après l'avoir obtenue, tous ses efforts pour déterminer les ouvriers à reprendre le travail.

« Vous nous avez formulé comme suit la proposition que vous nous priez d'examiner.

« Les Compagnies ont consenti à relever de 10 % pour les ouvriers du fond et de 5 % pour les ouvriers du jour les primes qui s'ajoutent au salaire de base, tel qu'il a été déterminé pour chaque Compagnie par les Conventions d'Arras. En ce qui concerne les ouvriers du fond, ne serait-il pas possible de consolider la moitié de la prime de 40 %, en fixant pour l'avenir le salaire de base de chaque Compagnie à sa valeur primitive augmentée

de la prime de 20 %. Le Gouvernement ne méconnaît pas que si l'on portait la prime à 20 % de cette nouvelle valeur du salaire de base, le sacrifice des Compagnies deviendrait beaucoup plus lourd, mais il estime qu'il serait légitime de fixer la prime à 16 ou 17 % du salaire de base, dans lequel ou aurait ainsi incorporé 20 % du salaire de base arrêté par les Conventions d'Arras.

« Des mesures analogues seraient prises pour les ouvriers du jour.

« Nous nous sommes immédiatement réunis en qualité de délégués des Compagnies, pour examiner la proposition que vous nous soumettez.

Répondant à la pensée du gouvernement, et convaincus que ses efforts amèneront les ouvriers à reconnaître le désir de conciliation qui anime les Compagnies, nous acceptons l'incorporation dans le salaire de base de 20 % de la prime actuelle et nous ajoutons à ce nouveau salaire de base une prime de 17 %.

Des dispositions analogues seront prises par les ouvriers du jour. Les primes n'étant pas calculées de même pour les deux bassins, il y aura lieu de tenir compte de l'état de fait actuel pour régler équitablement l'application des mesures ci-dessus.

Nous avons l'espoir d'avoir ainsi répondu à l'appel, que, dans l'intérêt de la reprise du travail et de la paix publique, le Gouvernement nous a adressé.

« Veuillez agréer, Monsieur le Président du Conseil, l'expression de nos sentiments de haute considération.

« Signé : G. REUMEAUX ».

---

*Annexe numéro 7*

Lettre de M. Reumeaux à M. Basly :

« Monsieur le Député,

« Vous avez bien voulu m'aviser par votre lettre en date du 10 avril que le Congrès des syndicats des ouvriers mineurs du Nord, d'Anzin et du Pas-de-Calais demande une nouvelle entrevue à la délégation des Compagnies minières.

» J'ai dû, avant de vous répondre, communiquer votre lettre à toutes les Compagnies et les appeler à se prononcer, car les délégués des Compagnies, vivement pressés par M. le Président du Conseil, d'accepter la proposition dont il l'avait saisie avaient été en l'accueillant jusqu'à l'extrême limite de leurs pouvoirs.

» Les Compagnies houillères rappellent, leur délégation avait eu deux fois l'occasion de vous l'écrire, avant même de céder aux instances du Gouvernement, qu'elles ont consenti tous les avantages qu'il leur est possible d'accorder.

» Néanmoins puisque les délégués des ouvriers insistent, elles ne veulent pas leur refuser l'entrevue qu'ils désirent. Cette entrevue leur permettra du moins de demander aux représentants des Compagnies toutes les explications qu'ils peuvent souhaiter sur les concessions faites à la réunion du 18 mars et par la lettre au Président du Conseil.

» Ces explications pourront bien entendu porter sur

les points dont le règlement est le corollaire de ces concessions, rendement individuel, contrôle impersonnel et administratif des salaires.

» Nous rappelons que les Compagnies s'en référant aux conventions d'Arras et aux arbitrages de 1902 ont consenti :

1° Une augmentation de 10 % sur le salaire de base de chaque Compagnie pour les ouvriers du fond ; cette augmentation portera à 40 % le total de la prime ; les Compagnies qui ont 30 % de prime en incorporeront 20 % dans le salaire de base, et à ce nouveau salaire de base s'ajoutera une prime de 17 %.

2° Des avantages similaires aux ouvriers des Compagnies ou l'incorporation de 20 % est déjà réalisée.

3° Une prime supplémentaire de 5 % sur le salaire de base de chaque Compagnie pour les ouvriers du jour.

4° Une majoration du salaire journalier de début des galibots dans les conditions déterminées au cours de l'entrevue du 18 mars.

5° L'engagement de maintenir jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 1908, les concessions sur les primes et sur le salaire des galibots.

6° La prorogation aux mêmes conditions et pour une nouvelle période à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1908 des majorations de pensions accordées par les conventions des 5 et 7 novembre 1902.

» Les Compagnies avaient mis des conditions à leurs concessions et la grève dure depuis près d'un mois. Elle demeurent cependant fidèles aux promesses qu'elles ont faites et aux engagements qu'elles ont pris en répondant au Président du Conseil. L'entrevue pourrait avoir lieu après-demain samedi, à 1 h. 1/2, au Ministère des Travaux Publics, où le ministre, nous n'en doutons pas,

voudra bien mettre encore cette fois une salle à la disposition des deux délégations.

» Les Compagnies espèrent répondre ainsi, dans la mesure où elles le peuvent à la demande formulée par les ouvriers ; elles ont conscience de donner un nouveau gage de leur esprit de conciliation et de leur amour de la paix publique.

» Veuillez agréer, Monsieur le Député, l'assurance de ma considération très distinguée.

« Signé : G. REUMEAUX ».

---



# Table des Matières

---

## PREMIÈRE PARTIE

### INTRODUCTION

#### *De la convention collective en général*

§ 1. Définition et caractères.

A) Différences avec le contrat de travail.

B) Différences avec le règlement d'atelier.

C) Différences avec le contrat d'équipe.

C'est un contrat sui generis.

§ 2. Théorie individualiste des physiocrates et de leurs continuateurs sur les rapports entre employeurs et employés.

§ 3. Critique de la théorie individualiste des physiocrates.

A) L'ouvrier qui passe un contrat de travail individuel n'est pas libre : il est poussé par le besoin.

B) Dans les conclusions du contrat de travail individuel, le développement de l'industrie rend toute discussion impossible.

c) L'ouvrier n'a pas les connaissances étendues du patron.

d) Les engagements contractés par l'ouvrier dans le contrat individuel sont beaucoup plus graves que ceux consentis par le patron.

§ 4. Avantages du contrat collectif.

A) Les représentants des ouvriers au contrat collectif sont plus aptes qu'eux à discuter les conditions du travail.

B) Le contrat collectif moralise la concurrence entre les divers patrons d'une part et les divers ouvriers de l'autre.

c) Le contrat collectif moralise les relations entre patrons et ouvriers.

## DEUXIEME PARTIE

### *Historique des Conventions d'Arras*

§ 1<sup>er</sup>. Préliminaires, situation générale des mines dans le Pas-de-Calais.

X     à 1860  
1860 à 1870  
1870 à 1880  
1880 à 1890  
1890 à 1900  
1900 à 1908

§ 2

SECTION I (1889-1902)

A) Première Convention d'Arras.

B) 1<sup>o</sup> Grève générale en 1891 et 2<sup>o</sup> Seconde Convention d'Arras.

C) 1<sup>o</sup> Revendications de 1892-1893 ;

2° Grève de 1893 ;

3° Statu quo.

D) 1° Revendications de 1898 ;

2° Troisième Convention.

E) 1° Revendications de 1899 ;

2° Quatrième Convention. — Lettres et statistiques.

F) Cinquième Convention.

## SECTION II (1900-1906)

A) 1° Grève partielle et revendications de 1900 ;

2° Sixième Convention.

B) 1° Réunions infructueuses de 1902. Diminution du salaire ;

2° Première réunion ;

3° Seconde réunion ;

4° Troisième réunion ;

5° Grève générale de 1902 ;

6° La grève dans le Pas-de-Calais.

C) Conférence du 31 octobre 1902 ;

D) Prix du conflit. Arbitrage du 5 novembre 1902 ;

E) Conférence du 7 février 1903 ;

F) Revendications de 1903. Les Compagnies refusent de négocier.

## SECTION III (1906-1908)

I. — A) Grève de 1906.

B) Conférence du 18 mars : concessions des Compagnies.

C) Referendum sur la grève.

D) Nouvelles concessions des Compagnies.

E) Conférence du 14 avril 1906.

II. — Convention du 27 juin 1908.

## TROISIEME PARTIE

### *Critique des Conventions d'Arras*

#### SECTION I

Critique externe et juridique des Conventions d'Arras.

##### § 1<sup>er</sup>

Les Conventions d'Arras ont-elles une valeur légale ?

- a) Consentement des parties ;
- b) Capacité.

##### § 2

Les Conventions d'Arras correspondent-elles à la définition du Contrat collectif.

##### § 3

Clauses des Conventions d'Arras.

##### § 4

Sanction des Conventions d'Arras.

- a) Manquement d'une Compagnie à ses engagements.
- b) De toutes les Compagnies. — c) D'un ouvrier. —
- d) De tous les ouvriers.

##### § 5

Avantages apportés par les Conventions d'Arras.

#### SECTION II

Critique interne et économique des Conventions d'Arras.

- 1° Résultats des Conventions d'Arras ;
- 2° Les Revendications qui n'ont pas abouti,

§ 1 Le minimum de salaire.

§ 2 a) Les longues coupes ; b) La journée de huit heures.

§ 3 Meilleure répartition des salaires.

a) Bases adoptées dans les mines pour les prix de tâche : leur inconstance.

β) La fixation du taux des salaires.

γ) Causes des bas salaires.

δ) Causes des hauts salaires.

#### CONCLUSION

§ 4 Double carnet de paie.

§ 5 Suppression des congédiements : a) après 40 ans ;  
b) pour faits de grève.

§ 6 Maintien des veuves dans les corons.

§ 7 Suppression du marchandage.

§ 8 Suppression des amendes : a) pour absence ;  
b) pour malfaçon.

#### CONCLUSION

*Appendice.* Serait-il possible d'établir dans les mines du Nord et du Pas-de-Calais le système de l'échelle mobile ?

### QUATRIEME PARTIE

Comparaison des systèmes adoptés en Angleterre et en France, dans la conclusion des contrats collectifs chez les mineurs.

### *Préliminaires*

#### SECTION I

##### § 1<sup>er</sup>

Divisions géographique et économique des bassins anglais.

##### § 2

Les bureaux de salaires ; les délégations mixtes françaises.

##### § 3

Les bureaux de conciliation ; leur absence en France.

##### § 4

Le président arbitre ; son absence en France.

#### SECTION II

##### § 1<sup>er</sup>

Historique. Echelle mobile des salaires.

##### § 2

Conditions économiques de chaque région ; politique des salaires.

##### § 3

Modifications apportées au salaire.

### *Conclusion*

## CINQUIEME PARTIE

### *Conclusion générale*

Les Conventions d'Arras ont été utiles :

- 1° Aux ouvriers ;
- 2° Aux Compagnies ;
- 3° A la paix sociale,

### *Appendice*

Notes sur le travail et considérations générales sur les salaires dans les mines.

#### SECTION I

##### § 1<sup>er</sup>

Hierarchie et personnel de surveillance.

##### § 2

Différentes sortes d'ouvriers : leurs attributions.

A) Ouvriers du jour ;

B) Ouvriers du fond. — 1° Poste du matin ; 2° Coupe à terre.

#### SECTION II

Considérations générales sur les salaires

A) Sa répartition ; son mode de fixation.

B) Les avantages spéciaux concédés par les Compagnies à leur personnel .

#### ANNEXES

---

Vu,  
Le Président de la thèse,  
I. GARNIER

Vu le 13 novembre 1908.  
Le Doyen,  
P. BLONDEL

*Vu et permis d'imprimer :*

Nancy, le 13 novembre 1908,  
Le Recteur de l'Académie,  
CH. ADAM  
Correspondant de l'Institut.

## BIBLIOGRAPHIE

- BODEUX. — Etudes sur le contrat de travail 1896.
- BRANTS. — L'état légal du contrat collectif de travail.  
Revue pratique de droit industriel. Liège 1905. P. 209  
et s.
- BRIQUET. — La législation belge des unions professionnelles 1900.
- BRY. — Cours élémentaire de législation industrielle.
- PAUL BUREAU — Le contrat de travail ; le rôle des syndicats professionnels. Paris 1902.
- CODE DU TRAVAIL et de la prévoyance sociale. Livre I, titre II, chapitre V. Des conventions collectives, rapport de M. Jay. Imprimerie nationale 1904.
- COMITÉ CENTRAL des houillères de France. La grève des mineurs en 1893. Paris 1895.
- COMITÉ CENTRAL des houillères de France. La grève des mineurs en 1906. 1 vol. 1908.
- COMTE DE MUN. — Discours. 4 vol. 1895.
- LE CONTRAT DE TRAVAIL. — Rapports de MM. Perreau et Fagnot à l'Association pour la protection légale des travailleurs. 1 br. Paris 1907.
- DIDION. — Du contrat de travail 1897.
- GIDE. — Compte rendu du livre de M. Raynaud. Revue d'économie politique 1903. P. 174.
- HUBERT VALLEROUX. — Le contrat collectif de travail (Economiste français, 26 avril 1902. P. 567).
- JAY. — Une forme nouvelle d'organisation du travail par les groupements professionnels. Revue d'économie politique. 1901. P. 270 et s.

LORIN. — Etude sur les principes de l'organisation professionnelle. Association catholique, 15 juillet 1892. P. 3 et s.

MOISSENET. — Les contrats collectifs en matière de conditions du travail. Thèse Dijon 1903.

PIÉ. — Traité élémentaire de législation industrielle 2<sup>e</sup> édition 1903.

RAYNAUD. — Le contrat collectif de travail. Paris 1901.

RAYNAUD. — Une industrie sans grèves : les mines anglaises. Une brochure. Paris 1905.

ROUSSE. — De la capacité civile des associations professionnelles. Thèse Paris 1897.

---

---

IMP. G. SAUTAI, 14. RUE DES FOSSÉS, LILLE.

---





